

Çalışma

İÇİNDEKİLER :

Bakanlığın Kuruluşu Gelişirken

Prof. Dr. Sadi Irmak

I. — Sosyal ve Ekonomik Problemler

İşsizlik ve tam çalıştırma

Prof. Hâzım Âtîf Kuyucak

Millî ekonomi yönünden çalışma potansiyeli

Dr. Haldun Sarhan

Milletlerarası iş bürosunun dünü ve yarını

Prof. Sükrü Esmer

Yurtta iş ve işçi durumuna ait incelemeler

Necati Topçuoğlu

İçtimai siyasette yeni temayüller

Doç. Dr. Orhan Tuna

Basın işçileri

Mümtaz Faik Fenik

Endüstrimizin içtimai yapısı hakkında düşünceler

Saffettin Pınar

Rasyonelleşmede insan ve ötesi

Celâl Dincer

Rasyonelleşmede kooperatif usulleri

Sait Kandan

II. — İşçi Sağlığı ve İşçi Konutları

Çalışma hayatının sağlık cephesi

Prof. Dr. Zeki Faik Ural

İş Hijyeni

Dr. Zeki Nasır Barker

Sosyal hizmetlere dair

Dr. Kâmil İdil

İnsan ve çalışma

Dr. Celâl Ertuğ

Ucuz mesken meselesi

Esat Tekeli

İşçi evlerine dair

Y. Mü. Orhan Alsag

İşçi evlerinin sosyal esasları hakkında

Y. Mü. İhsan Atabarut

III. — Tarih ve Kronik

Toplumca yardım düşünüşünde gelişme

* * *

Geçmiş yüz yıllarda dokumacı ustaları nasıl yetişirdi ?

Fahri Dalsar

Yakın tarihimizde iş ve işçi meseleleri

Kadri Kemal Kop

Çocuk çalıştırılmasının düzenlenmesi

İlhan Kutatgu

Prof. Kessler'in konferansları münasebetiyle

Prof. Dr. Muhlis Ete

İş hayatıyla ilgili kanunlar

Hasan Refik Ertuğ

Türkiye ve Milletlerarası Çalışma Konferansı

* * *

Milletlerarası bir buluşma üzerine duyuslar

Prof. Dr. B. Nuri Esen

ÇALIŞMA

Dergi **Çalışma Bakanlığı** tarafından iki ayda bir yayınlanır.

1 - Derginin senelik abone bedeli Türkiye için üç, yabancı memleketlere dört buçuk liradır.

2 - Yazı ve diğer hususlar için **Çalışma Bakanlığı Yayın İşleri Müdürlüğüne** başvurulur.

Telefon : **7885**

Telgraf adresi : **Çalışma - Ankara**

Çankaya Matbaası — Ankara.

Çalışma

SAYI : 2

Kasım — 1945

YIL : 1

BAKANLIĞIN KURULUŞU GELİŞİRKEN

Prof. Dr. Sadi IRMAK

Çalışma Bakanlığı, kuruluşundan beri yeni görevleri için bir araştırma ve hazırlanma devresi içinde bulunuyor. Bu yapılmadan sonu belirsiz ve devlete pahalıya malolacak icraat denemelerine girişmek ne Büyük Meclisin iradesine ne de işin gereklerine uyardı.

Bu araştırma çalışmalarına şüphe yok ki ara verilmeden devam edilecektir. Çünkü her teşebbüsün daima daha iyisini aramak esastır. Ama geçen kısa zamanı tutumlu kullanmak ve elimizdeki bütün imkânları aynı zamanda harekete geçirmek sayesinde çalışanların geniş kitleleriyle yakın temaslar yapmağa, âcil ihtiyaçları tesbite uğraştık. Bu müşahadeler Bakanlığın kuruluşunu 1946 yılı bütçesiyle geliştirmek için genel esaslar bulmak imkânını vermiştir.

« Çalışma » nın ilk sayısında da belirttiğimiz gibi değişmiyecek olan hareket noktamız şudur :

Bir yandan İş Kanunu, Sigorta Kanunu ve iş hayatıyla ilgili çıkan ve çıkacak olan Kanunları gereği gibi uygulamak, İşçi - İşveren - Devlet münasebetlerini en iyi şekilde nizamlamak; öte yandan çalışanların sayısını ve çalışma verimini arttırmak.

Çalışma Bakanlığı bu amaçlara varmak için yalnız bir denetleme cihazı olmakla yetinemez. O, aynı zamanda yapıcı ve yaratıcı olmaya mecburdur. Yeni teşkilâtımızı kurarken şu noktaları da göz önünde tutmamız gerekiyordu :

1 — Rasyonel çalışmayı kendi bünyemizde de uygulamak, yani bürokrasiden kabil olduğu kadar uzak kalarak az adamla çok iş görmek,

2 — Kurmaya mecbur olduğumuz sıhî, sosyal ve kültürel tesislerin hacmi karşısında yalnız Devlet bütçesine dayanmıyarak iş verenlerin kanunî mükellefiyetlerini yerine getirmelerini sağlamak,

3 — Kurumlarımızın işleyişinde hükmî şahsiyet ve mali muhtarlık kolaylıklarından faydalanarak dinamik bir çalışma yolu tutmak

İşte yeni teşkilât kanunlarımızı hazırlarken bu esasları ve bu gerçekleri göz önünde tuttuk. Teşkilât kanun tasarısı ve teşebbüslerimizi destekleyecek diğer kanun tasarılarını burada aynen tekrarlamağa tabii imkân yoktur. Bunlar şüphesiz Büyük mecliste en iyi şekillerini alacaklar ve kanunlaştıkça okuyucularımıza tahlillerle birlikte sunulacaklardır. Şunu söylemeliyizki giriştiğimiz teşebbüsleri yalnız kendi müşahadelerimize dayandırmayı da yeter bulmayarak basındaki yayınlardan, ilim alemimizin mutalaalarından faydalandık. Hazırladığımız kanun tasarılarını bütün yüksek okul ve fakültelerimize iktisat cemiyetine sunarak mütalâa ve tenkitlerini istedik. Bundan böyle de aynı yoldan yürüyeceğiz. Bunun için yeni yılda Bakanlık araştırma kurulunu kuvvetlendirmek ve gerektiği kadar ecnebi uzman getirmek kararındayız. Bilgi ve ihtisastan faydalanma hususunda memleketin geçirdiği tecrübeleri göz önünde tutmak tabiidirki ödevimiz olacaktır.

Yıl başından itibaren karşılaşacağımız esash bir mesele de yeni teşkilâtı işletecek personeli bulmak ve yetiştirmektir. Birinci pilânda akademik tahsil görmüş gençliğe dayanacağımız şüphesizdir.

Aydın gençlerimizin memlekete büyük hizmetler yapmaya imkân

veren bu yeni mesleklere rağbet göstereceğini umuyoruz. Adayları açacağımız kurslarda yetiştirmek bir kısmına da ecnebi memleketlerde staj görmek imkânlarını açmak istiyoruz. Fakat akademik tahsil görmemekle beraber kendi kendini yetiştirmiş veya fabrikalarda, işyerlerinde geniş tecrübeler edinmiş, insan ve iş konularında değerli müşahedeler toplayabilmiş vatandaşlarımıza'da himet etmek imkânlarını açık tutmak istiyoruz.

Çalışmalarımızı verimli kılmak ve gerçek ihtiyaçlara intibak ettirmek için kanun tasarılarımızda önem verdiğimiz bir nokta da şudur:

Kurumlarımızın genel heyetlerinde ve yönetim kurullarında işçi ve işveren temsilcilerini bulundurmak, ve onların tasvibinden geçen kararları uygulamak. Böylece Çalışma Bakanlığı güttüğü davanın ilgileriyle en sıkı bir iş birliğini sağlamak kararındadır.

Bu kısa açıklamayı, sadece umumî efkâra ilk adımlarımızın yönünü arz etmek için vermekteyiz. Yoksa bütün bir çalışma davasını ve onun doğurması tabii olan sosyal dayanışma daha geniş tabiriyle sosyal politika meselelerimizi hemen çözüvermiş olduğumuzu iddia etmek tabii bizden beklenemez. Yalnız şunu söyleyebilirizki vazifeyi bütün gereklerle, bütün sorumluluğuyla ve bütün şumuluyla telâkki ediyoruz. Bir yandan icraya geçerken öte yandan ara vermeden araştırmalara devam edeceğiz. Bu araştırmalar hem "icrayı,, gittikçe daha isabetli yapmak imkânını vermeli, hem de yeni teşebbüslere yol açmalıdır.

ÇALIŞMANIN SOSYAL
VE EKONOMİK
PROBLEMLERİ

İşsizlik ve Tam Çalıştırma ⁽¹⁾

Prof. Hâzım Âtîf KUYUCAK

Geçen umumî harpten sonra olduğu gibi bu defa da milletleri iktisadî sahada tehdit eden önemli tehlikelerden biri «işsizlik» dir. Bir iktisat tâbiri olarak işsizlik «bir insanın çalışma kudret ve kabiliyeti olmasına ve çalışması istemesine rağmen, cemiyetin istihsal teşkilâtındaki bazı hususiyetler dolayısıyla iş bulamaması» demektir. Hasta, yaşlı, sakat veya aklı zayıf olarak işsizlik «bir insanın çalışma kudret ve kabiliyeti olmasına ve çalışmak kendi istekleriyle işlerini terk etmiş olanlar bu mânada «işsiz» sayılamazlar.

İşsizlik dünyanın bugünkü iktisadî teşkilâtında normal zamanlarda dahi her işçinin karşılaştığı belki en önemli meseledir. Bu tehlike hemen her işçi için mevcuttur. Ve işsizliğe maruz kalmak korkusu birçok hallerde asıl işsizliğin husule getirdiği felâketlerden daha muzırdır. Bu korku, bilhassa sınaî inkilâbın başından beri, işçileri kendilerine iş tedariki için birçok garip tedbirlere baş vurmağa sevk etmiştir. Aynı işin daha yavaş görülmesi, işi azaltacak teknik ilerlemelere muhalefet gibi hareketler şuurlu veya şuursuz olarak, daima bu korkudan doğmaktadır.

Makine ve sermaye devrinin doğurduğu işsizliğin üç nevi tesbit olunabilir ki bunlar da mevsim işsizliği, devrî işsizlik ve normal işsizliktir. Mevsim işsizliği, mevsimlerin değişmesi dolayısıyla muayyen sahalardaki işlerin azalmasından husule gelir. Meselâ inşaat sanayiinde kışın husule gelen işsizlik bu nevidendir. Devrî işsizlik iktisadî buhranlardan doğar. 1930 da başlayıp senelerce devam eden umumî iktisadî buhran dünyanın hemen her tarafında işsizlik meydana getirmiştir. Esasen iktisadî faaliyetin devrî temevvüçlerinden doğan işsizlik teraküm edici bir mahiyettedir. Bir sanayi

(1) Bu kelime İngilizce «Full employment» tabirinin mukabili olarak birleşmiş milletler antlaşmasının tercümesinde kullanılmıştır. «Tam işletirme» de denilebilirdi. Bu yazıda resmî türkçe metindeki kelime tercih olunmuştur. Fransızcası da «Plein Emploi» olarak kullanılmaktadır.

şubesindeki işsizlik, işçilerin iştira kudretini azaltmak suretiyle diğer şubelerde de işsizliğe sebep olabilir. Normal işsizlik ise serbest bir iş piyasasının kaçınılmaz bir neticesidir. Bir işden diğerine geçenler, bir yerden başka bir yere iş aramak üzere gidenler veya istihsal usullerindeki herhangi bir değişiklik dolayısıyla muvakkat olarak işsiz kalanlar olabilir. Her sınaî memlekette, iktisadî faaliyetin en yüksek olduğu zamanlarda bile bu tip işsizliğe tesadüf olunabilir. Fakat umumî bir iş talebi mevcut olduğuna göre bu gibi işsizler kısa bir zamanda iş bulurlar.

İşsizlik hangi sebepten ileri gelirse gelsin insanlık için zararlı bir haldir. Evvelâ işsiz kalanlar ve aileleri, bilhassa devamlı işsizlik zamanlarında sefil olurlar. Saniyen bu gibilerinde cemiyete karşı önüne geçilmez bir kin uyanır. Ve radikal fikirler uyanmağa başlar. Salisen, bir memlekette bir kısım insanların işsiz kalması o mmleketin iktisaden zarar görmesi demektir. Çünkü bu cemiyet bir taraftan bu insanların istihsal edeceklerinden mahrum kalmakta diğer taraftan da, ne kadar az da olsa, bunlara yardım etmek zorunda bulunmaktadır; Amerika Birleşik Devletlerinde 1929 sonlarında başlayıp 1941 e kadar devam eden geniş ölçüdeki işsizliğin neticesi olarak 88 milyon kişinin bir senelik emeğine tekabül eden bir iktisadî zarar husule geldiği tesbit olunmuştur. Bu 350 milyar dolarlık bir kıymet ifade eylemektedir. (2) İşsizliğin doğurduğu ahlâkî sukutu ve işsizlik korkusunun ruhî tesirini ise ayrıca izaha lüzum yoktur.

Acaba işsizlik tamamiyle önlenebilir mi? Bu suali yalnız doğrudan doğruya ilgili olan işçiler değil belki cemiyetin normal inkişafını ve memleketlerinde refahın arttığını ve içtimaî emniyet ve sükûnun kurulduğunu görmek isteyen her vatandaş ehemmiyetle sormaktadır.

İşsizliğin kapitalist iktisat sisteminin kaçınılmaz bir derdi olduğunu iddia edenler olduğu gibi muayyen tedbirleri vaktinde almak şartıyla tamamiyle ortadan kaldırılabileceğini söyleyenler çoktur. Bugün bu hususta en hararetle münakaşalara Amerika Birleşik Devletlerinde tesadüf olunmaktadır. Çünkü bu memleket iki harp arasında müthiş bir işsizlik buhranı geçirmiş 15 milyona yakın insan bütün isteklerine rağmen günlük ihtiyaçlarını karşılayacak iş bulamamışlardır. Halbuki Amerika bu harpten sonraki devrede mümkün olacak derecede; serbest teşebbüse dönmek ve iktisadî sahada devlet müdahalesini azaltmak niyetindedir. Yetkili Amerikalılar

(2) Henry A. Wallace, «Sixty Million Jobs» (Altmış milyon iş) 1945. S. 2.

demokrasi ve şahsî serbest teşebbüs rejiminin harpten sonra büyük bir imtihan geçirmekte olduğunu biliyor ve bu sebeple geçen harpten sonraki tecrübeleri tekrar etmemek için gereken tedbirlerin alınmasında ısrar ediyorlar.

Geçen umumî harpten sonra kurulan milletlerarası iş teşkilâtının incelediği önemli meselelerden biri de işsizlikti. Geçen sene Amerikada Fildelfiya şehrinde toplanan Milletlerarası İş Konferansında kabul olunan (İş Misakında) ileri sürülen prensiplerin başında da (Çalışma hakkı) gelmektedir. Bundan maksat da çalışmak isteyen herkesin bir iş bulma hakkıdır. Misakta, her memleketin kendi iktisadî bünyesine uygun bir şekilde işsizliği önliyecek tedbirler alması tavsiye olunmuştur.

İşsizliği ortadan kaldırmak demek çalışabilecek herkese iş bulmak yâni «Tam çalıştırmayı» sağlamaktır. Bu tâbir bugün Birleşmiş Milletler anlaşmasına girmek suretiyle dünya ölçüsünde bir önem kazanmış bulunuyor. Bu anlaşmanın milletlerarası ekonomik ve sosyal iş birliğinden bahseden IX. uncu bölümünde «Milletler arasında hak eşitliği prensibine ve her millet kendi mukadderatını kendisinin tâyin etmesi hakkına saygı gösterilmesine dayanan barış ve dostluk münasebetlerini sağlamak için lüzumlu istikrar ve refah şartlarını yaratmak üzere Birleşmiş Milletler a) hayat seviyelerinin yükselmesini, tam çalışmayı ve ekonomik ve sosyal alanda ilerleme ve gelişme şartlarını;.... kolaylaştıracaktır.» denilmektedir.

Sanfıransisko konferansındaki görüşmelere esas teşkil eden ve Amerika, İngiltere, Rusya ve Çin murahhasları tarafından hazırlanan Dumbarton Oaks projesinde Birleşmiş Milletlerin milletlerarası iktisadî, içtimaî ve diğer insanî meselelerin hallini kolaylaştıracağından bahsedilmekle beraber (Tam çalıştırma) bahis mevzuu olmamıştır. Projenin konferans komitelerinde müzakeresi sırasında muhtelif memleketler murahhas heyetleri, çok haklı olarak, işsizlik mevzuu üzerinde durmuşlar ve (Tam çalıştırma) tâbirinin ilâvesini teklif etmişlerdir. Diğer devletlerin de muvafakat ve müzaheretile karşılanan bu tâbir metne ilâve olunmuştur.

Yalnız şurası dikkate değer ki bu meselenin müzakere olunduğu komitede «Tam çalıştırma» tâbiri kabul ve ilâve edilmekle beraber bir tâbirin mâna ve şumulü üzerinde oldukça uzun müzakereler cereyan etmiştir. Bu müzakereler de göstermiştir ki muhtelif memleketlere mensup mütehassıslar arasında bile «Tam çalıştırma» dan ne kast edil-

diği hususunda görüş farkları vardır. Fakat geçen seneki iş misakı birlikte mütalâa olunduğu zaman «Tam çalıştırma» tâbiri sarîh bir mânâ iktisap eder. Çünkü hakikatte «Tam çalıştırma» yı kolaylaştırmağı taahhüt etmek iş misakında ifade olunduğu gibi herkes için (Çalışma hakkını) tanımak demektir.

Çalışma hakkını tanıma ve tam çalıştırma hiçbir suretle cebir ifade etmeyen tâbirlerdir. Yani (Tam çalıştırma) yı sağlamaya çalışan hiçbir memleket harpten sonra iş mükellefiyeti usulü ile işe başlayacak değildir. Bilâkis iktisadî bünyeyi çalışmak isteyenlerin ve çalışma kabiliyeti olanların iş bulmasını sağlayacak surette düzenlemeye gayret edecektir.

Acaba devletlerin herkese çalışma hakkı tanımaları ve tam çalıştırmayı kolaylaştırmaları insanlık için bu kadar muzır olan işsizliği ortadan kaldıracak midir? Bu suali sorarken 1928 de Amerikadaki intihabat mücadelesinde sosyalist partisinin cumhurbaşkan namzedi olan Norman Thomas'ın bir nutkunda verdiği misali hatırlamamak elden gelmiyor. O sıralarda Amerikada çok büyük ölçüde olmamakla beraber endişe veren bir işsizlik vardı. Ve o zamandan beri her intihapta bu partinin başında bulunan Norman Thomas bu işsizliği ele alarak demişti ki «yolda ayağındaki ayakkabısı yırtık olan birisine rastlarsınız. Ona niçin böyle gezdiğini sorunuz. Parasız olduğunu çünkü işsiz bulunduğunu söyleyecektir. Niçin işsiz kaldığını da sorarsanız çalıştığı fabrikanın işlerini tatil ettiği cevabını verecektir. Pek muhtemeldir ki bu adam bir ayakkabı fabrikasında çalışmaktadır. Fabrikaya gidiniz ve müdürden imalâtı niçin durdurduğunu öğrenmek isteyiniz size satılamayan ayakkaplarla ve ayakkabı yapacak maddelerle dolu ambarlarını gösterecektir. Demek ki ayakkabı yapacak makineler ve malzeme ve hattâ yapılmış ayakkaplar olduğu ve ayakkabı yapmasını bilen insanlar da çalışmayı istediği halde bunlar gene yırtık ayakkaplarla gezmektedirler. Bütün bu durum istihsalin hususî teşebbüsler elinde olmasından ve kâra dayanmasından ileri geliyor» Norman Thomas ileri sürdüğü bu misalle partisinin esaslı sanayii millileştirme programını müdafaa ediyordu. Fakat muhakkaktır ki verdiği misalin yüzbinlercesine o zamanki amerikada tesadüf ediliyordu. Ve eğer bu harpten sonra da muhtelif memleketlerde gerekli tedbirler alınmazsa daha milyonlarcasını görmek mümkün olacaktır. O halde bu işsizliği önleyecek gerekli tedbirler ne olabilir? Ve devletler birleşmiş milletler antlaşmasıyla yaptıkları tam çalıştırmayı kolaylaştırma taahhüdünü nasıl yerine getirebilirler? Bu mevzuu ayrıca incelemek icap eder. Çünkü harp sonrasındaki dünyanın iktisadî rejimi milletlerin bu suale verecekleri fiilî cevaplarla yakından ilgili olacaktır.

Millî Ekonomi Yönünden Çalışma Potansiyeli

Dr. Haldun SARHAN

I. Çalışma :

Ekonomi yönünden çalışmayı, genel olarak, şöyle tarif etmek mümkündür :

«Ferdin ihtiyaçlarını karşılayacak vasıtaları elde etmek için kendi isteğiyle verdiği emek».

Bu tarifi benimseyince derhal iki netice çıkmaktadır :

1) İstekli olmıyan emek hakikî çalışma değildir. Geçmiş yüz yıllarda istihsale koşulan esirleri, ekonomi yönünden, işçiden ziyade bir nevi canlı istihsal makinesi olarak telâkki edebiliriz.

2) Doğrudan doğruya veya dolayısıyla ihtiyac vasıtalarının elde edilmesine yöneltilmeyen emekler de tarifimizin dışında kalmaktadır : — Bir dağa tırmanan seyyahla, ekmeğini kazanmak için ona refakat eden rehberi göz önüne alalım. Dağcılığa alışkın olmıyan seyyah rehberden daha fazla emek sarf edip yorulduğu halde eğlenmekte, fakat geçimini kazanmak için onunla beraber dağa tırmanan rehber çalışmaktadır.

Emeği, eski bir tarif olan, el emeği ve zihin emeği diye ikiye ayırmakta artık büyük bir fayda gözükmemektedir. Bu gün medenî memleketlerde, en basit cinsden dahi olsa yardımcı vasıta kullanmayan çalışma şekli kalmamış gibidir. Endüstride rasyonalizasyon ve Taylorizasyon el emeği işçilerinde de, zihin işçilerinde olduğu gibi, büyük

ruhî ve asabî yorgunluklar doğuran çalışma şartlarına yol açmış bulunuyor. Diğer taraftan teknik vasıtaların gittikçe artan mükemmeliyeti ve kantitatif metodun bütün çalışma kollarına yayılması ilim nazariyecilerini dahi kendi ihtisas şubelerine aid bir çok âletleri bizzat kullanmak zorunda bırakmıştır. «Deha % 99 terlemek ve % 1 intition'dur» sözü bu vaziyeti en güzel şekilde ifade etmiştir.

II. Çalışma Potansiyeli :

Bir memlekette filen çalışılan saat yekûnu ve çalışan insan miktarı, çalışılması ve çalışmaları mümkün olan miktarlardan daima daha azdır. Bu potansiyeli tayin ederken kadın, erkek çalışabilecek vasıflarda olduğu halde çalışmayanların adedini ve millî emeğin verimini tayin eden yardımcı istihsal vasıtalarının kapasitesini ve teknik bilgi ile istihsal teşkilâtının düzenlenme ve gelişme imkânlarını bir bütün olarak ele almak gerekdir.

III. A) Nüfus :

Bir memlekette çalışabilecek insan miktarı hiç şüphesiz o memleketin nüfusuna bağlıdır. Doğum adedi derhal artırılmasa dahi, çocuk ölümlerini azaltmak ve tıbben önlenebilen hastalıklardan vukua gelen ölümleri mümkün olan hadde indirmek suretile nüfus artışı müsbet olarak desteklenebilir. Bu yolda azimle devam olunan çalışmalar pek yakında güzel neticeler verecektir.

III. B) Çalışan Nüfus :

Millî ekonomi yönünden insanları günde 2.500 - 3.000 kalori yakan ocaklara teşbih edersek ortalama olarak her ferdin doğrudan doğruya veya dolayısıyla millî gelire karşı harcadığı miktarın hiç değilse bir misli fazlasına tekabül eden bir istihsal borcu olduğu neticesine varırız. Başka türlü millî refahı artırmağa imkân yoktur.

Yüz milyon nüfusu besleyecek kaynaklara malik olan yurdumuzda asıl mesele zayıfın yapabileceği şeyde kuvvetliyi kullanmamak, kadının başarabileceği işde erkek çalışma gücünü israf etmemekdir.

IV. Çalışma Verimini Artırmak:

A) İstihsalde rasyonalizasyonu en küçük fabrikaya dahi ufak bir bedelle temin edecek mütehassıs bir Devlet teşekkülünün kurulması : vakit, vasıta ve bilgi israflarını önliyerek millî verimi ve refahı artıracaktır.

B) Çalışanların meslek bilgilerini artırarak millî verimi geliştirmek yolunda çok isabetli adımlar atılmışdır. Teknik öğretim hamlesi hızla yürümektedir. Fakat gerek tahsil çağını geçmiş olmak ve gerekse iptidai malûmata sahip bulunmak yüzünden meslek mekteplerine alınmayanlar büyük ekseriyet teşkil etmektedir. Devlette olduğu gibi hususî fabrika ve atölyelerde de akşam kursları açarak usta başlar marifetile işçilerin meslek bilgilerinin artırılması memlekette mütehassıs işçi sıkıntısını hafifletmeğe yardım edebilir.

V. Makine Gücü :

Bir insanın adale kuvveti, ortalama olarak, bir beygirlik makine kuvvetinin ancak yirmide biridir.

Bu gün ileri endüstri memleketlerinde nüfus başına ortalama bir beygirlik makine kuvveti düşmektedir. Yâni bu memleketler insan nüfuslarının yirmi misli makineden adam çalışdırmakta ve her nüfusa, millî geliri paylaşmayan, yirmi kişilik istihsal gücü yardım etmektedir. Bu mikdar genel nüfus yerine çalışan nüfusa nisbet edilince, İngilterede işçi başına ortalama 4, Birleşik Amerikada ise 5 beygir kuvveti isabet etmektedir. Her işçi çalışırken İngilterede 80 ve Birleşik Amerika-da 100 makineden adamı yardımcı olarak kullanmaktadır. Memleketimizde Teşviki Sanayiden istifade eden ve etmeyen tesislerin beygir kuvvetlerini toplayarak nüfusumuza taksim edersek, ortalama olarak, nüfus başına bir beygir kuvvetinin kırkta birinden az düştüğünü görürüz. Yâni biz, millî istihsalde, nüfus başına ancak yarım insan kuvvetinde bir makine yardımı ile çalışmaktayız.

VI. Teşkilât :

Yukarıda kısaca temas ettiğimiz mevzular memleketimizde çalışma potansiyelini verimlendirecek teşkilâtın ana konularıdır. İşçi meskenleri, kreşler, tedavi ve dinlenme müesseselerini muvaffakiyetle kurmak ve işletebilmek için bunlara muvazi olarak aynı zamanda millî emeğin verimini artırmak zorundayız. Ancak verimi artırmak yolu ile dirki bütün bu sosyal masrafları, rekabet imkânlarımızı baltalamadan, istihsal maliyetlerimize yüklemek kabil olur. Başka memleketlerin bu günkü mümasil teşkilâtı sosyal ve ekonomik tarihlerinin gelişmesi neticesidir. Bizim de kendi içtimaî bünye ve ülkümüze uygun şekilde teşkilatımızı geliştireceğimizde şüphe yoktur.

Milletlerarası İş Bürosunun Dünü ve Yarını

Prof. Şükrü ESMER

Paris'te ongun evvel sonuncu yıllık toplantısını yapmış olan Milletlerarası İş Bürosu, iki harp arası devri içinde faydalı hizmetler görmüş bir tesistir. Bir çeyrek yüz yıllık ömrünün 27 incisini teşkil eden son genel toplantıda eski milletler cemiyetiyle bağların kesilmesine, teşkilât Ana yasasının değiştirilmesine ve Sanfransisko'da kurulmuş olan Birleşmiş Milletler teşkilâtına katılmasına ittifakla karar verilmiştir. Şu halde Paris'te verilen karar bir tasfiye kararı değil, eski milletler cemiyetinin tarihe karışmasıyla meydana gelen vaziyete intibaktan ibarettir ki İş Bürosu, yeni Birleşmiş Milletler teşkilâtının bir organı halinde geçmişte olduğu gibi gelecekte de bir yandan iş ve yaşayış seviyesinin yükselmesi diğer taraftan da Milletlerarası İktisadî ve malî anlaşmaların ferdlerin ve milletlerin refahına âmil olacak şekilde yapılması yolundaki çalışmalarına devam edecektir. Esasen Sanfransiskoda Birleşmiş Milletler şartı hazırlanırken, İş Bürosunun da teşkilât içine alınması derpiş edilmişti.

Paris'te verilen kararlar yeniden kurulacak olan İş Bürosu, Versailles antlaşmasının 8 inci bölümü hükümlerine uygun olarak 1920 yılında kurulmuştur. Teşkilâtının adına bakıldığı zaman bunun yalnız dünya sendikaları veya işçi partileri ve kurumlarıyla ilgili olduğu sanılır. Gerçi işçi kurumları teşkilâtta kuvvetle temsil edilmektedir. Fakat bu, an-

cak temsilin üçte birini teşkil etmektedir. İşçi kurumlarından başka, teşkilâtta işverenler teşkilâtları ve Hükûmetler de temsil edilmektedir. Şu halde İş Bürosu üç çeşit temsilciden tereküp etmektedir: İşçiler, İşverenler ve Hükûmet delegeleri.

İş ve İşverenlerden ayrı olarak Hükûmetlerin de temsilinden maksat verilecek olan kararların tatbikini sağlamaya matuftu. Onu kuranlar, verilecek kararların bir dilek ifade etmekle kalmamasını ve tatbikine geçilmesini, yâni Büronun icraat ve faaliyet teşkilâtı mahiyetini almasını istemişlerdir. Böyle olmakla beraber büro konferanslarında verilen kararların ve yapılan mukavelelerin Hükûmetleri bağlar bir mahiyeti de yoktur. Bunlar ancak Hükûmetlere yapılmış tavsiye ve telkin mahiyetinde kararlardan ibarettir ki, tatbiklerine geçilebilmesi için, bunların müdürü, ilgili memleketin yaşama mekanizması tarafından ele alınarak bunun hakkında ayrı kanunlar hazırlamak lâzımgelmektedir. Bunun içindir ki Büronun 25 yıllık hayatında hazırlanmış ve genel heyetten de geçmiş olan 60 kadar mukavelenin ancak pek azı konferanslara iştirâk edip kabulleri hakkında oy vermiş memleketlerin hepsi tarafından da tasdik edilerek yürürlüğe girmiş bulunmaktadır.

İş Bürosunun Milletler Cemiyetiyle münasebetleri Versailles antlaşmasıyla çizilmişti. Bu antlaşmaya

göre, İş Bürosunun İdare teşkilâtı Merkezinde bölge Cemiyeti Merkezinde kurulacak ve bu büro milletler cemiyetinin bir parçasını mı teşkil edecekti. Büro, 1920 yılında o yolda kurulmuş ise de bağlı bulunduğu cemiyetten idare bakımından otonom kalmıştır. İş Bürosu, Bölge Cemiyeti tarafından değil doğrudan doğruya umumî heyete karşı mesul olan kendi hususi heyeti tarafından idare edilmiştir. Milletler Cemiyeti teşkilâtıyla Büro teşkilâtı arasındaki ayrılık, üyelik meselesinde belki daha iyi belirmiş bir şekilde göze çarpmaktadır. Almanya ve Avusturya, kurulur kurulmaz derhal Büroya üye olmuşlardır. Halbuki Avusturya Milletler Cemiyetine ancak ertesi sene girdi. Almanya ise 1926 yılına kadar milletler cemiyetine girmemişti. İspanya ve Brezilya, Bölge Cemiyetinden çekildikleri halde, iş bürosunda üyeliklerini muhafaza etmişlerdi. Yalnız Almanya 1932 yılında bölge cemiyetinden çekilirken, İş Bürosu üyeliğinden de çekilmişti. Fakat Almanya'nın bürodan çekilmesi, 1934 yılında Birleşik Amerika'nın, Bölge Cemiyeti üyesi olmadığı halde İş Bürosuna girmesiyle telâfi edilmiş oldu. Milletler Cemiyetine girmemekle beraber, İş Bürosuna üye olması yalnız bu teşkilâtın hayatında değil, Amerika'yı Milletlerarası İş Birliği hayatına getirmiş olması bakımından birinci derece ehemmiyetli bir hadiserir. Amerikanın bu üyeliği İş Bürosuna ikinci dünya harbi içinde de çalışma fırsatını vermiştir. Harp çıktıktan sonra Milletler cemiyeti, Cenevrede felce uğramış bir halde olduğu yerde kalmış iken, iş bürosu o zaman direktörlüğünde bulunan Amerika'nın şimdiki Londra Büyük Elçisi Wainant'ın ve Mister Roosevelt'in yardımlarıyla Avrupadan Kanada'ya nakletmiş ve

harp yılları içinde Milletlerarası İş Birliği yolundaki faydalı hizmetlerine devam etmiştir.

İş ile sermaye arasındaki münasebetlerin nizamlanması, 19 uncu yüzyılın en önemli iktisadî ve içtimâî meselesini teşkil etmiştir. Bu yolda işçi teşkilâtları tarafından sarfedilen gayretler, başlıca dört nokta üzerinde toplanmıştır: 1 — İşçi için daha iyi çalışma şartlarının sağlanması. 2 — Çalışma saatlarının tâyini. 3 — Ücretlerin asgari bir had-den aşağı düşmemesini temin ve 4 — İşsizliğe ve hastalığa karşı sigorta. Birinci dünya harbinden evvel bunlar; sanayi memleketlerini ilgilendiren birer mesele halinde belirmişti ve her memleket, meselelerinin çözülmesi için ayrı tedbirler alıyordu. Ancak o zamanlarda sanayi memleketlerinin sayısı, beş onu aşmıyordu. İngiltere, Almanya, Fransa, Avusturya, İtalya, Belçika ve İsviçre'nin dışında Avrupa'da sanayi memleketi yoktu. Avrupa dışında da sanayi memleketi olarak yalnız Birleşik Amerika vardı. Birinci dünya harbi sanayileşme hareketine büyük hız verdi. Avrupanın diğer memleketleri de sanayileştiği gibi, Rusya, Japonya, Kanada, Hindistan ve Güney Amerika devletlerinin çoğu sanayileştiler. Sanayi alanındaki rekabet, hayat seviyesi bir birine aşağı yukarı bir çeşit olan birkaç batı avrupa memleketine münhasır kaldıkça büyük mesele teşkil etmezken, sanayinin genişlemesi ve hele Japonya gibi hayat seviyesi çok daha aşağı olan memleketleri de içine almasıyla bunun sosyal hayat üzerindeki tepkileri Milletlerarası meseleler halini aldı. Bu tepkiler yalnız millî sınırlar içinde alınacak tedbirlerle karşılanamaz bir hal almak yoluna girdiği sıradadır ki İş Bürosunda faaliyete geçmiştir. Mil-

letlerarası iş bürosu 25 yıl Milletlerarası münasebetlerine müvazi olarak yürüyen bu karışık iktisadî devirlere çare bulmak için çalıştı. Bu faaliyetin ana hedefi, bu memleketin iktisadî içtimai şartlarını gözönünde tutarak bütün dünya işçilerine şamil bir «kot» meydana getirmişti. Bir defa en büyük hizmeti, çeşitli memleketlerin temsilcilerini bir araya getirmekti. Bunlar uzaktan bir birine karşı tenkit ve tariz savuraçakları yerde hiç olmazsa senede de bir defa toplanarak karşı karşıya tartışmalarda bulunuyorlardı. İşçi kurumu meydana getirmek için 25 yıl içinde hazırlanmış olan antlaşmalar ve sözleşmeler, hafta 48 saatlık çalışma, 14 yaştan daha genç işçi kullanmamak, her çeşit içtimai sigorta, hafta da bir gün istirahat, muhtelif sınıf fabrikalarda çalışan işçilerin mesai şartlarını nizamlamak gibi bir çok mevzuları içine almaktadır. İş bürosunu bu yoldaki çalışmaları, Filadelfiya'da toplanmış olan 26 ıncı kongresinde, Amerikan istihlâlinin ilânına sahne olan bu tarihi Amerikan şehrinin adına izafe edilen şartın hazırlanmasıyla çok ileri bir hadde varmış bulunuyordu. Sanfransisko şartından bir yıl önce kabul edilmiş olan «filadelfiye şartı» 25 yıllık milletlerarası iş birliğine dayanarak, teşkilâtın gayelerini maksatlarını ve bu teşkilâtta üye bulunan devletlerin içtimai ve iktisadî bünyelerine esas teşkil etmesi gereken prensipleri ifade etmektedir. Evvelâ prensip olarak insan emeğine alınır - satılır bir ticaret metai göziyle bakılmayacağı dünyanın her hangi tarafında fakru zaruretin diğer taraflarda refaha engel teşkil edeceği, yoksulluğa karşı gelmek için her muhitçe devamlı surette alınması lâzımgelen tedbirlerden başka milletlerarası da-

yanışma ve plânlı iş birliğine de ihtiyaç olduğu belirtilmektedir.

Şartın diğer kelimelerinde devamlı başarılar, ancak içtimai hak-niyet ve adaletle temin edilebileceği, ırk, din ve cinsiyet farkı gözetmeksizin her insanın serbestlik ve vekar içinde maddî ve fikri yükselmeğe, iktisadî emniyet içinde yaşamağa ve fırsatlardan eşitlik da-iresinde istifadeye hakkı olduğu ileri sürülmektedir. Şartın ihtiva ettiği diğer esaslı hükümler şöylece hülâsa edilebilir. Gerek millî ve gerek milletlerarası malî ve iktisadî tedbirler, ancak yukarıdaki gayelere hizmet şartıyla kabule lâyıktır. Ve milletlerarası iş teşkilâtı bütün milletlerarası malî ve iktisadî tedbirleri bu esas gaye ışığında incelemek ve bu tedbirlerin, gayenin husulüne elverişli olmasına çalışmakla mükelleftir. Milletlerarası iş teşkilâtı bundan başka her yerde eşitsizliğe mani olmak her ferde çalışarak hayatını kazanmak imkânını vermek, mayişet seviyesini yükseltmek, içtimai sigorta ve yardım esaslarını kurmak, çocuğu ve anayı korumak, umumi sıhhat gıda, ev, terbiye ve istirahat sahalarında lâzımgelen tedbirleri almak ve saire gibi hususlarda milletlerarası iş birliğini temin etmek ve ameli programlar hazırlayarak onların tatbikinde amil olmak vecibesindedir.

Dünyanın istihsal kaynakları millî ve milletlerarası gayretlerle daha faydalı bir şekilde kullanılmalıdır. İstihsal ve istihlâk artırılmalı, şiddetli iktisadî temevvüçlere meydan verilmemeli, dünyanın geri kalmış bölgelerinin iktisadî ve içtimai ilerlemesine çalışmalı, ziraat mahsulleri fiyatlarında dünya piyasalarında istikrar temin etmeli, dünya mübadele hacmini genişleterek bu ge-

rişecek ve gerek bu alanda; gerek sıhhat, terbiye ve sair yollarda kurulacak diğer muayen milletlerarası kurumlarla da iş birliğinde bulunacaktır. Şartın sonunda, bütün bu prensiplerin dünyanın her tarafı hakkında cari olduğu ve her ülkenin terakki ve inkişaf seviyesine uygun şekiller göz önünde tutulmak şartıdır. Milletlerarası iş bürosu, bu yollarda uhtesine düşen faaliyetlere girişecek ve gerek bu alanda; gerek sıhhat, terbiye ve sair yollarda kurulacak diğer muayen milletlerarası kurumlarla da iş birliğinde bulunacaktır. Şartın sonunda, bütün bu prensiplerin dünyanın her tarafı hakkında cari olduğu ve her ülkenin terakki ve inkişaf seviyesine uygun şekiller göz önünde tutulmak şartıyla bu prensiplerin her yerde tatbiğinin, bütün dünyayı ilgilendiren bir keyfiyet olduğu teyid edilmektedir.

Filadelfiya şartındaki hükümlerin bir çoğu, Sanffransisko şartının hükümleri arasına girmiştir. Esasen bu hükümler, Fladelfiya'dan da Sanfransisko'dan da evvel milletler tarafından benimsenmiş ve insanların vicdanında yer bulmuş olan yüksek ideallerdir. Milletlerin mukaderatını idare edenlere düşen vazife, hakiki barışın mesnedi olan bu prensipleri nişliğin devamlı olmasına çalışmagerçekleştirmiştir. Bunlar bir yılda on yılda gerçekleşecek ideallerdendir. Fakat bütün çalışmalar o hedefe doğru yönetilmelidir.

İş bürosunun yirmi beş yıllık mütevazî çalışması bunların gerçekleştirilmesine matuftur. İş bü-

rosu, yalnız başına milletleri bu hedefe ulaştıramaz. Fakat yirmi beş yıllık faaaliyetle hedefe giden yolu hazırlamak noktasında büyük yararlık göstermiştir. Bütün iktisadî teşkilâtın ve hareketlerin hedefi, içtimaî ilerlemeden ibaret olduğu fikrini yerleştirmekte ehemmiyetli rol oynamıştır. Yirmi beş yıl önce buna inanılmıyordu. Milletlerarası iktisadî münasebetlerin bir birine bağlılığı kanaatını kökleştirmeye uğraşmıştır. Hayat seviyesini yükseltmek ve içtimaî adalet fikrini kuvvetlendirmek noktasında bir dünya vasıtası olmuştur. Tarihte ilk defa olarak, dünya iktisadî davalarını, yalnız millî değilde milletlerarası zaviyeden gören bir mütahassıslar zümresi yetiştirmiştir. Ana teşkilâtı olan milletler cemiyeti yıkıldıktan sonra bile onun organı olan büronun faaliyette devam etmesi, sağlam kurulduğuna ve iyi çalıştığına bir delildir. Büro milletlerarası hayatın bütün ihtiyacını karşılamaya çalışmıştır. Bu yoldaki çalışmalara yarının ihtiyacı, dünün ihtiyacından da daha fazla olacaktır. İkinci dünya harbinden intikal eden miras çok karışıktır. Bunun en karışık safhası' da sanayi ve iktisat alanındaki karşılıklı milletlerarası münasebetlerdir. Bu münasebetler eiyi bir düzen verilmedikçe, barış sağlam desteklere dayanmış sayılamaz. Milletlerarası iş bürosu, birleşmiş milletler teşkilâtına katılırken teşkilât içinde kendisine verilecek vazifeleri görmek için çeyrek asırlık bir tecrübe hazinesini da beraberinde götürmektedir.

Yurtda İş ve İşçi Durumuna Ait İncelemeler

(Çukurova Bölgesi Pamuk tarım işçil eri.)

Necati TOPÇUOĞLU

Ekseriyetle bizzat toprak sahipleri veya yine aynı (topraklarda) sürekli olarak oturan çiftçiler tarafından toprak sahipleriyle birlikte veya yalnız olarak başarılmakta bulunan tarım işlerimizde yer yer gündelikli işçiler de kullanılır. Çalıştırılan işçilerin sayısı ve kesafeti itibarıyla Çukurova Bölgesi Pamuk tarım faaliyetleri bu bakımdan en önemli ve en tipik bir duruma sahiptir.

Çukurova bölgesinin bu günkü pamuk ekim sahası 1.600.000 dönüm kadardır. Büyüklüğü 100 - 150 dönümü geçmeyen pamuk tarlalarının 4 - 5 çalışabilir nüfuslu toprak sahibi aileler tarafından bizzat işlenilmesi mümkündür. Daha büyük işletmelerde ücretli işçi çalıştırılması zaruridir. İşçi ihtiyaç miktarı, işletmede kullanılan makinelerin miktar ve nevine göre azalır çoğalır. Bu günkü duruma göre bölgenin yıllık ücretli işçi ihtiyacı 80 - 100.000 arasındadır. Makina yardımıyla tam olarak istifade temin edilebildiği takdirde bu miktarın 30 - 40.000'e düşmesi tahmin edilebilir.

Tarlaların hazırlanması, ekim ve topan, çapa ve toplama gibi değişik pamuk tarım işlerinde çalıştırılan işçiler, sürekli işçiler, çapa işçileri ve toplama işçileri isimleri altında üç büyük grupta toplanır. Her grubun çalışma usul ve kaideler ile ücretlerinin tesbit ve tayini bir birinden az çok farklı hususiyetler gösterir.

20 - 30.000'i bölge köy ve kasabalarından temin olunan bu işçilerin geri kalan 60 - 70.000'i Hatay, Niğde, Gazi Antep, Maraş Konya, Sivas ve Elazık, gibi uzak ve yakın vilâyetlerden getirtilir. İşçi arz ve talebi bir birine bağlanmadığından vaziyet sık sık işletme sahipleri veya işçiler aleyhine inkişaf eder. İşçilerin bulunması, yol masrafları, çalışma yerlerine yakın merkezlerde toplanarak işe yerleştirilmeleri, işyerlerine gönderilmeleri, işyerlerindeki faaliyetlerinin murakabesi, ücret miktarlarının tâyini, ücretlerinin tevzii, ve avans ihtiyaçlarının karşılanması gibi işler Elci denen aralıklar veya bunların mümessilleri tarafından yapılır. Bir

Elci senede 20 - 400 işçi bulur ve işe yerleştirir. Elcilerin çalışmaları ve işçilerle münasebetleri her hangi bir mükaveleye ve murakabeye bağlı değildir.

İşletme sahipleriyle işçiler arasında yazılı bir iş ve ücret mukavelesi yoktur. Bütün münasebetler geneğe ve iki tarafın görüş ve durumuna göre tanzim olunur. İhtilafların hallinde mahkemelerden ziyade çiftçi birliğinin hakemliğinden istifade olunur.

Sürekli işçilerin ücretleri kışlık ve yazlık olarak mevsim esasına göre tayin olunur. Kış mevsimi 13 ekimde başlar, 13 mayısta son bulur. 13 Mayısta başlayan yaz mevsimi de 13 ekimde biter. Yaz mevsimi ücreti kış mevsimi ücretinden daha yüksektir. Bu nevi işçiler daimi olarak işletme emrinde olduklarından havanın müsaadesine göre işe çıkarlar ve çalışmadıkları günler için ücretlerinden her hangi bir kesinti yapılmaz.

Çapa işçilerinin ücretleri hafta üzerinden tayin olunur. Bir hafta beş buçuk gündür. Mevsim başlangıcında ücretler düşüktür. Sonrınınb doğru gittikçe yükselir. Ücretin haftalık asgari miktarı amele komisiyonunca tayin olunur. Toplama işçilerinin ücretleri ise topla-

dıkları pamuğun % 10'u nispetinde aynen ödenir. Çapa ve toplama işçileri gün doğumu ile işe başlar, ve gün batarken çalışmaya son verirler. Bu müddet mevsime göre 12 - 16 saat sürer. Çapa işçilerinin bu müddet içinde azami randımanla çalışmaları gerekir. Ücretleri mesaile-rine göre tayin olunan toplama işçilerinin çalışmaları mürakabe edilmez. İşçilerin günde muhtelif zamanlarda iki buçuk saat kadar dinlenme hakları vardır. Sürekli işçilerle çapa işçilerine işletme sahibince ücretleri dışında yiyecek te verilir. Bu yiyecek günde bir kilo ekmekle çorba, pilav ve ayrandan ibarettir. İşçiler toplanma merkezlerinde hanlarda ve tarlalarda ikamet ederler. İşletme yerlerinde de çiftlik binalarında veya açıkta gecelerler. Bu binaların temizlik şartları çok düşüktür. İşletme sahipleri işçilerin sağlık durumlarıyla pek az ilgilenir.

Yukarıda Çukurova bölgesi pamuk tarım işçilerinin durumu, müspet veya menfi her hangi bir görüş belirtilmeden hülâsa edilmiştir. Çukurovanın memleketimizin en büyük pamuk istihsal bölgesi olması ve pamuk mensucat sanayimizin büyük bir hızla gelişmekte bulunması bu konu üzerinde ehemmiyetle durmayı zaruri kılmaktadır.

İçtimai Siyasette Yeni Temayüller

Doç. Dr. Orhan TUNA

Geçen yaz aylarında Çalışma Bakanlığının kurulmuş ve bu Bakanlığın bazı kanunlar hazırlamış, yeni bir takım teşebbüslere girişmiş olması, sosyal meselelerin ve bu meseleleri toplu bir şekilde ihata ve temsil eden içtimai siyasetin diğer bir çok meselelerin yanında, birden bire ön sınıfa geçmesine, gayesi ve memleket efkârı umumiyesini meşgul etmeğe başlamasına vesile teşkil eylemiştir. Filhakika bir çok seneler, hemen de sırf üniversite ve yüksek tahsil müesseseleri kadrosu içine kapanmış bir vaziyette olan sosyal politika nihayet, olanca ehemmiyet ve şumuliyle nazarları üzerine çekmiş, gerek işçi ve işveren zümrelerinin, gerek memleket maharrir ve münevverlerinin yakın alâkasına mazhar olmuştur. (1) Bunun çok hayırlı bir çıkış olduğuna şüphe yoktur. Hususiyle sırf sosyal meseleleri tetkik eden ve Çalışma Bakanlığı tarafından neşrine başlanan **"Çalışma"** dergisi ile yine aynı Bakanlıkça neşredileceğini haber aldığımız işçilere mahsus «işçi mec-

muası» (2) nın da, bu kabil meselelerin müstakbel inkişaf seyri üzerinde çok müsbet bir rol oynayacağı muhakkaktır. Diğer taraftan memleketin gittikçe sanayileşmesine matuf teşebbüsler neticesinde orta ve büyük çapta sanayi müesseseleriyle buralarda çalışan iş güçlerinin artması, sosyal siyaset meselelerinin ön plâna geçmesine yardım etmektedir. (3)

* * *

İçtimai siyaset nedir? Bu mefhum hakkındaki telekki tarzları nelerdir? Yeni temayüllerin mahiyeti neden ibarettir? Üzerinde bir çok münakaşaların ceryan etmiş olduğu bu meseleler hakkında burada, nispeten mahdut bir çerçeve içinde kalmak mecburiyetine işaret edelim.

[2] Netekim Almanya'da on dokuzuncu asrın ikinci nisfında "içtimai siyaset" ve "içtimai reform" cemiyetlerinin kurularak bu derneklerin geniş ölçüde neşriyata başlamış bulunmaları, bu memlekette "sosyal siyaset" mefmunun gittikçe umumî bir mahiyet alarak halka mal olmasında, içtimai meselelerin şümül ve ehemmiyet kespetmesinde çok tesiri olmuştur.

[1] Memleket matbuatını ve fikir hayatını yakından takip edenlerimiz, son bir kaç ay zarfında sosyal meseleler etrafında çıkan yazıların verilen konferansların her hangi bir devre ile kıyaslanamayacak kadar dolgun olduğunu tasdik ederler.

[3] Filhakika bir müddet evvel negredilen istatistikler 1938 yılına nazaran 1943 yılında, sırf İş Kanunu'na tâbi olarak çalışan işyerlerinde beş yıl zarfında işçi sayısının yetmiş dörbin, müstahdem sayısının ise sekizbin kadar artmış olduğunu göstermektedir.

Söze başlarken evvelâ şu noktaya işaret edelimki, gerek bizzat «içtimai siyaset» mefhumu, gerek bu ilme ait sair mefhumların teşkili oldukça yeni olmakla beraber, bu cihet mazide dar manada olsun geniş manada olsun, içtimai siyasetin şumulu içine giren müessese veya meselelerin mevcut olmadığını ifade etmez. Binaenaleyh bir bakıma tarihin her çağında, içtimai topluluklara (cemiyete) has bir çok sosyal meseleler, bunlar hangi metodla tetkik ve hangi ilim branşı içinde yer almış bulunurlarsa bulunsunlar, ruh ve mana itibariyle yine de içtimai siyasete ait birer müessese veya mesele olarak kalırlar. Bu bakımdan geçmişte köylü, şehirli, memur, işçi, arazi sahipleri sınıflarına ait mesele ve teşekküllerle, bilfarz bugün işçi sigortaları iş ve işçi bulma meselesi, toprak meselesi sosyal yardım meseleleri, çocuk meselesi, münevver meselesi, kadın meselesi, kooperatifçilik ve sendikacılık meseleleri... hep aynı ruhun ışığı altında tetkik ve tahlil edilmek gerektir. (4)

[4] Metinde bu ilmin inkişaf tarihinin pek yeni olduğunu söylemiştik. Filhakika bugün dahi içtimai siyaset ilmini inkâr eden müellifler vardır. Bunlar içtimai siyasetin mevzuunu teşkil eden sosyal meselelerin pek âla iktisat ilimleri çerçevesi dahilinde mütalâa edilebileceğini ve esasen iktisat ilimleri dururken, „sosyal siyaset” veya „sosyal ekonomi” gibi ilim branşlarının lüzumsuzluğunu ileri sürmektedirler. Şu halde bu kabil ilim adamlarının fikrine göre, ziraat olsun, küçük sanatlar veya kapitalist sanayi olsun, bütün iktisat sistemlerine ait sosyal karakteri haiz meseleler iktisat ilimlerinin çerçevesi dahilinde mütalâa, tahlil

Bununla beraber son zamanlarda içtimai siyasetten bahs edince daha hususî ve daha muayyen bazı meseleler anlaşılmağa başlamıştır. İşte bu meseleler, kapitalist memleketlerdeki kapitalist sınıflara yani işçi, müstahdem ve müteşebbislere ait meselelerden ibarettir. (5) İçtimai politika bu oldukça yeni sınıfların iş müddetleri, ücretleri, tarife mukaveleleri, iş akitleri, iş piyasaları, gece mesaisi, sosyal sigortaları... ilah gibi meseleleriyle uğraşmakta ve bu suretle klâsik içtimai siyasetin mevzuu da artık taayyün ve tebellür etmiş bulunmaktadır. Şu halde, metod etrafında yapılan münakaşaları bir tarafa bırakalım. Gerek diğer memleketlerin, gerek memleketimizin

ve tetkik edilebilir. Bu careyana mensup mütefekkirlerden burada yalnız H. Truchygi zikretmekte iktifa edelim. Mütefekkir, L. Ferrand'in problème d'économie Politique et Sociale (Paris 1935) adlı eserine yazdığı bir mukaddemede „ekonomi politik ile ekonomi sosyalin efriki, ekonomistlerin kendi ilimlerini bir nevi makina gibi telâkki ettikleri zamanlarda müdafaa edilebilirdi. Ekonomi etütlerde nüfuzu ele alan bizzat insandır.. Bu suretle beşer ilimler gurubu arasına tekrar giren ekonomi politik neden aynı zamanda ekonomi sosyal olmasın? „Ekonomi” kelimesine takılan „sosyal” şifahi, adeta mefumu tekit için konmuş zait bir kelime mesâbesindedir. Ekonomi, haddi zatından sosyaldır. Ve sosyaldan başka bir şey olamaz. Bu ekonomi politik faslı yoktur ki aynı zamanda bir ekonomi sosyal faslı olmasın demektir. Mütefekkir mukaddemesinde bu mesele yi çok daha geniş bir şekilde tetkikte

[5] Prof. Dr. G. Kessler (İçtimai Siyaset) İstanbul 1945/ S. 5 ve devamı

resmî ilim mahfellerinde sosyal politikanın bu suretle hudutlanması bir vakıdır, denilebilir.

* * *

İmdi, Üniversite muhitinin pek iyi tanıdığı büyük mütefekkirlerden Prof. Dr. Röpke son zamanlarda neşrettiği ve bütün dünya fikir aleminde derin tesirler ve akisler bırakan bir eseriyle (6) içtimai siyasette yeni temayüllerin adeta modern mümessillliğini yapmaktadır.

Muharrir kitabının «içtimai siyasetin yeni siması» (7) ve «sanayinin proleterleşmekten kurtarılması ve ademi merkeziyet esasına istinad ettirilmesi» (8) meselelerine tahsis ettiği fasıllarında hülâsatan şöyle demektedir: (9) «... Eski mo-

devam ediyor Diğer taraftan meselâ alman sosyoloklarından Leopolt von Weis "Sozialpolitik", 1921 Leipzig adlı eserinde bu mesele hakkında şöyle demektedir: Sosyal meseleler klasik iktisat ilminden tamamen ayrılmış olup, bunları metodolojik hatalar yapmaksızın meselelele sanayi ve ziraat politikalarının klasik çerçeveleri dahilinde mütalâa etmek mümkün değildir. Şu halde bunları yalnız bugünkü ehemmiyetleri bakımından değil fakat aynı zamanda bu meselelerin sadece iktisadi birer problem olmamaları ve hususile mümkün olduğu kadar fazla servet ve refah temin etmek yolundaki eski ekonomik görüşle kabili telif bulunmamaları bakımından iktisat ilimlerinden ayırmak lâzımdır.

[6] Prof. Dr. Köpke, Die. Gesel schafte Krissis der Gegenwart, Zürich 1942

[7] Dr. Röpke : ayni eser, S. 350-354

[8] Dr. Röpke : ayni eser, S. 350-354

[9] Burada müellifin fikirlerini sadece ta-nitmakla iktifa edeceğiz. Bu fikirlerin münakaşasını başka bir yazıya bırakmak istiyoruz.

da içtimai siyaset maalesef büyük-sek işletmeyi ve proleterleştirme ameliyesini takviye etmektedir. Bu güne kadar içtimai siyaset esaslı yaraya dokunmamış, meseleyi proleterleşme vetiresinde aramamış, işçi meselesinin her şeyden evvel bir şahsiyet meselesi olduğunu idrak etmemiş, bilakis meseleyi gittikçe genişleyen sosyal birokrasinin doğmasına sebep olan içtimai mevzuat ihdas etmek suretiyle halle çalışmış, şematik kollektif mukaveleler sistemine gitmiş, ücretlerin artırılması ve iş müddetlerinin kısaltılması siyasetini takip eylemiş, hülâsa sosyal reform adı altında toplanan bütün tedbirlerle ilirazın etrafında dolaşmış; fakat esaslı yaranın tedavisine yanaşmamıştır. Evet, işte bu usul proleterleştirme ameliyesini takviye etmek suretiyle elem ve ıztırapları artırmıştır. Bu günkü içtimai siyaset sinai büyük işletmeyi esas olarak ele almakta ve küçük ve orta işletmelere hayatı o kadar tatsız bir hale getirmektedirki, bunlar kendilerini gayet kolaylıkla büyük işletmelere kaptırmaktadırlar.

Sosyal hastalığın yüksek ücretler, kısa iş müddetleri ve mümkün olduğu kadar geniş tutulmuş bir içtimai sigorta ile bertaraf olacağını ve sosyal siyasetin bir çok istihsal şubelerine ve muhtelif memleketlere teşmil edilmesi suretile tedavi edileceğini zannetmek hatadır. Bunun yerine meselâ ziraî proleterliğin vücuda gelmesine mani olacak bir takım ziraat şekillerinin bulunması acaba mümkün değilmi-

dir? Ziraî aile işletmelerini ve küçük sanayiî teşvik etmek ve büyük işletmeleri çözecek teknik-teşkilâtî imkânlar bulmak çok daha faydalı olmaz mı? Gerek eski stil liberaller, gerek sosyal islahatçılar bu günden ziyade dünün dünyasına aittir. Her iki zümre de canlı kıymetlere karşı kördürler. İşçi meselesini, eski sistem içtimai siyasetin mahut vasıtalarıyla halletmek asla mümkün değildir. Ve hatta bu kabil vasıtalara baş vurmamak meselenin, çok daha şiddetlenmesine müncer olur. Bugün sosyal meseleyi hal için alınmakta bulunan, ücret politikası, sendika serbestisi, sa'yın korunması içtimai sigortalar ve saire gibi tedbirler, içtimai siyasetin geniş ve büyük vazifeleri karşısında dış ağırlarını aspirinle teskin etmeğe benzemektedir. İçtimai siyasetin bir az evvel bahsettiğimiz bu esaslı vazifesi, hastalığı kökünden yok etmek, yani proleterliği bertaraf eylemektir. Buna nazaran hakiki sosyal siyaset proleterliğin ortadan kaldırılmasına matuf bir politika olmak lâzımdır. Bu günkü şiddetli sosyal ve ekonomik buhranları doğuran, proleterleştirilmiş ve kitelleştirilmiş dünyadır. Öyle bir dünya ki, dahili intizamını, tanzim edici kudretini ve bu suretle de emniyetini, devamlılığını, itimadını kaybetmiş bulunmaktadır. Öyle sanayi işçisi vücuda getirmeliki, zaruret zamanlarında öğle yemeğini bahçesinden, akşam yemeğini Zürih gölünden yiyebilsin ve patates

stokunu da son baharda idrak etsin. Böyle bir içtimai reform haddi zatında radikal bir siyasettir. Ve böyle bir radikal politika aynı zamanda memleketin geniş bir şekilde tevzii esasına dayanır. Hususile sıkı bir veraset vergisi yolile gayet aşikâr bir mahiyet arzeden mülkiyet farklarının tevziine de hizmet edilmiş olur. İşçi proleterleşmekten kurtarılacak olursa, sırf para zarfının gittikçe şişmesi ve yerine işçide istihsale can ve gönülden katılmak hissi uyandırılmış olur. Bir proleter, ona ancak arazi ve mülkün verildiği zaman bu halden kurtarılabilir. Zira proleterliğin başlıca nişanesi mülkiyetsizliktir. Araziden maada işçinin menkul kıymetlere de malik olması lâzımdır. İşçinin küçük bir kapitalist olabilmesi için ona işletmenin hisse senetlerinden bir miktar vermek şarttır. Yine bu sahada müşterek tasarruf sendikaları, pay şirketleri, kooperatifler ve bunlara benzer sair teşekküllerinde zikredilmesi lâzımdır. Böyle bir politika, büyük işletmeleri takviye eden iktisadî ve içtimai siyasetin aksine olarak bugün ehemmiyet kazanmaktadır. Bu siyaseti, terâkki hamlelerine karşı bir suikast mahiyelinde telâkki edecekler de bulunabilir. „

Profesör Röpke'nin fikirleri hü-lâsa olarak bunlardan ibarettir. Gelecek yazıda bu fikirlerin münakaşasını yapmak ve bilhassa "işletme cesameti", meselesi üzerinde durmak istiyoruz.

Basın İşçileri

Mümtaz Faik FENİK

Basını dördüncü kuvvet olarak tanıyanların hakkı yok değildir. Millî menfaatleri en iyi temsil ederek halk efkârına dayanan kuvvetli bir basın, çok kere, devlet mekanizmasının işleyiş tarzı üzerinde en iyi ve müspet bir rol oynayabilir. Buna karşı, şahsi menfaatlere, kinlere, ve her hangi kötü bir maksada alet edilen basın, yine esefle söylemek lâzımdır ki, umumî hayatın gidişi ve düzeni üzerinde menfi tesirler yapabilir. Basın, muayyen fikirlerin sanki birbirine bağlı kablolar içindeki su gibi büyük kütleler arasında yayılıp bir seviye almasına hizmet eden tılımsımlı bir vasıta. Şu veya bu meseleleri belki düşünmeye vakit bulamayan vatandaşlar dahi, her hangi bir gazetede çıkan bir yazı dolayısıyla bir fikre iltihak edebilir, veyahut onun karşısında vaziyet alabilir. Cemiyetleri büyük fikir cereyanlarının idare ettiğine göre, basının bu cereyanların yerleşip kökleşmesinde ve gelişmesindeki görevini inkâr eden buluna bilir mi?

Her gün yazısını okuduğunuz, imzasını tanıdığınız muharrirle artık aranızda sade sihriyet değil, belki yakın akrabalıktan bile ilerde bir bağlılık kurulmuştur. Çünkü

ya ondan bir şey öğrenirsiniz, ya sizin fikirlerinizi aynen onda bulursunuz. Hattâ onun görüşünü kabul etmeseniz bile «yaman yazmış» der, hiçolmazsa üslûbunu beğenirsiniz. Hele ilk imkândan faydalanıpta sizin de üzerinde durduğunuz bir mesele üzerinde ağzını açtığı zaman.

Muharrir, gazetesini vasıtasıyla bütün halk efkârını, göze görünmeyen tellerle kendisine bağlayan ve ona bir motör gibi cereyan verebilen bir adamdır. Bu itibarla millî menfaatlara aykırı düşünceleri ortaya attığı zaman korkulu, fakat bu hizmetleri tuttuğu ve müdafaa ettiği derecede faydalıdır.

Şurasını unutmamak lâzımdır ki, gazeteyi sade imza sahipleri olan muharrirler yapmazlar; onlar ekseri yazılarını bırakıp giderler. O yazıyı gazetenin içinde gösterip, göstermemek dahi gazete yapıcısının, yazı müdürünün elindedir. Gelen ajans telgraflarını, hususî haberleri şu veya bu şekilde okuyucuya arz etmek, onları sahifelerin tepsisi içinde halk efkârına sunmak, yazı işleri müdürünün mizacına anlayışına ve anlayış kabiliyetine bağlı bir şeydir. Bir havadisın içinden başdan ve sondan gelen cümleleri ihmal ederek bir tek cümleyi almak, ba-

zen o havadisi sol cepheden göstermeye, bazen de tamamıyla sağ yapmaya kâfidir. Bir memleket hakkında sarfedilen düşmanca bir sözü dostça gösterenler çoktur. Dostça söylenen sözleri ise düşmanca tefsir etmek kadar kolay bir şey yoktur. Bir gazeteye gelen bütün havadisler ve yazılar, yazı işlerine hâkim olan kimsenin düşünce ve kafasına göre şekillenir.

Bunun dışında bir gazetede muhabirler, mütercimler ve imzasız yazı yazarlar vardır. Bunlar da hi havadisleri gazetenin, veya kendi umumî fikir ve kanaatlerine göre, istedikleri veya istenilen biçime sokabilirler. Kendi işlerine ve görüşlerine uygun olan tafsîlatı alır, öbür tarafını ihmal edebilirler. Hattâ bir mahkeme safhasını naklederken bile, azılı bir kaatili masum göstermeleri, ve bir masumun üzerine okuyucusunun nefretlerini toplamaları kabildir. Bir gazetecinin bir mesele hakkında sükût etmesi birçok vaziyetlerde gevezeliğinden çok daha tehlikeli olabilir. Gazetecilerle dost olan bakanların, idare âmirlerinin, sanatkârların resimleri gazetelere sık sık girdiği halde antipatik görülenlerden bir mecburiyet olmadıkça bahsedilmez. Bu bakımdan gazeteci sade halk efkârını değil, belki büyük şöhretleri halk efkârında forme eden veya unutturabilen, onları isterse sevimli, isterse sevimsiz gösterebilen adamdır. Bu yalnız idarede değil sanatta da, ilimde de böyledir. Bir gazete isterse şöhret yaratabilir, ve yayıl-

mış şöhretleri baltalayabilir. Bu mevzu etrafında uzun misaller vermiyelim. Bizim işaret etmek istediğimiz şey evvelâ gazetenin bir memleket hayatında ne önemli bir yere sahip olduğunu göstermek ve sonra böyle bir müessesede çalışanların bilgi ve kazanç durumları, nihayet hayat şartları üzerinde durmaktadır.

Şurasını acı ile söyliyelim ki umumî hayatın gidişinde bu kadar büyük bir vazife sahibi olan basın işçisinin dertleri bizde birçok bakımlardan ihmal edilmiştir. Matbuat kanunu hiç olmazsa yazı işleri müdüründen ve başmuharrirden bir yüksek okul diploması aradığı halde, basın hürriyetini göz önüne alan birçok kimseler buna şiddetle itiraz eylemektedirler. Bir hastaya ufak bir reçete yazabilmesi için bir doktordan muhakkak bir diploma ve hattâ diplomanın tescil edilmesini aradığımız halde, bütün bir cemiyete her gün basılmış milyonlarca reçete veren bir gazetecide diploma aranıp aranmaması meselesi üzerinde ciddiyetle durulabilir. Mühassıslar bu hususta fikir ve kanaatlerini açıkça münakaşa edebilirler. Fakat bizce iş sade diploma meselesi de değildir. Çünkü meselâ eski baytar mektebinden diploması olan bir zat gazete çıkarabilmekte ise de hukukun son sınıfına kadar okumuş, fakat her ne sebeple olursa olsun fakülteyi bitirememiş birisi bu haktan mahrum bırakılmaktadır. Diğer taraftan yüksek mektep mezunu olmayan bir kimse pek âlâ imzasız baş makale yazabilmekte veyahut takma bir adla iş yapabil-

mektedir. Bütün bu mahzurları gidermek lâzımgelsecektir. Elimizde bir basın kanunumuz vardır. Bu kanun basın kartının kimlere verileceğini tasrih etmiş ve hattâ bu hususta birde nizamname çıkarılmıştır. Fakat henüz kart almadan hizmet gören veya sermaye sahibi olupta bir gazete imtiyazı aldığı için bu kartı elde eden kimseler yok değildir. Bu takdirde gazetecilik 16 kuruşluk bir istida ile her hangi bir yüksek okul diplomasına bağlı mesleksiz bir meslek haline gelmiştir. Hattâ gazeteciliğe girmek isteyenler kalkan olarak böyle diplomalı kimseler bulmaktada güçlük çekmemişler ve ondan sonra meslek dışından derledikleri bazı gençlerle gazeteciliğe başlayıp, halk efkârında rol sahibi olmağa çalışmışlardır. Bunun için evvelemirde gazetecilik mesleğini bir inzibat altına almak gerektir. Bizim istediğimiz devlet müdahalesi değildir; bizim istediğimiz, basın birliği kanunda ve matbuat kanunda yapılması bahis mevzuu edilen değişikliklerden sonra basın birliklerinin bu işlerde daha müteyakkız davranmasını, mesleğe girecekler hakkında daha geniş tahkikat yapmalarını, bunların hiç olmazsa önceden meslek bakımından staja tabi tutulmalarını temin etmektir. Ayrıca Üniversiteye bağlı, bir gazetecilik enstitüsünün açılması da gözönünde bulundurulmalıdır. Bir gazetecinin gerçekten iyi bir gazeteci olabilmesi için öğrenmeğe mecbur olduğu bir çok şeyler vardır: Memleket Tarihi ve Coğrafyası, siyasi tarih, ekonomik coğrafya, sosyoloji, istatistik umumî hukuk bilgisi, milletlerarası

hukuk, fotoğraf çekmek, daktilo yazmak, havadis aramak ve bulmak sanatı, dizgi tashihi, ve hattâ birazda matbaacılık tekniği bu arada sayılabilir. Böyle bir enstitü bizde mükemmel iş görecektir. Bunun dışında gazeteciler ve bilhassa ücretli basın işçilerin istikballerini temin edecek şekilde, bir takım mukaveleler, sigortalar da muhakkak surette düşünülmelidir. Bu mukavele mecburiyeti, basın birliği kanununda mevcuttur; fakat kanunun neşrinden beri hangi gazete bunu tatbik etmiş ve hangi bir gazeteci böyle bir mukaveleden faydalanmıştır? Gazetecilik bugün, sahipleri dışında basın işçisine maddî ve manevî huzuru ve emniyeti temin edecek şekilde teazuv etmemiştir. Hiç bir basın işçisi yarınından emin değildir. Ve ne gariptirki buna rağmen, halk efkârının idaresinde bir ödev sahibidir. Halk efkârına veche verecek olanların evvelâ kendilerine veche ve emniyet verecek şekilde yetiştirilmesini, korunmasını istemek hakkımız değildir?

Biz bu yazımızda basının ve basın işçisinin dertlerine şöyle kısaca ve hattâ tabir caizse çok sathî bir şekilde temas etmek istedik. Maksadımız sadece, bir işaret yapmaktır. Şüphe yoktur ki, bu, çok geniş bir etüd mevzuu, bir kongre mevzuu, ve hattâ bir kanun ve kanunlar mevzuudur. Bizim dileğimiz, ilgililerin derhal bu işe el koyup harekete geçmeleri ve bu mevzuda derhal incelemelere başlayarak mesleğimiz ve meslektaşlarımız hakkında hayırlı kararlara varmalarıdır.

Endüstrimizin İctimaî Yapısı Hakkında Düşünceler

Saffettin PINAR

Makineler, ham maddeler, sermaye ve insanlar gibi canlı ve cansız vasıta ve amillerin bir terkibi olan büyük sanayiın bu çok taraflı bütünlük vasfı bizim genç sanayimiz için de varıtdır. Batı Endüstrisinde olduğu gibi bizim XX yıllık endüstri şubelerimizin başarılı çalışması da şüphesiz bu unsurlar arasındaki muvazene ve ahenge bağlıdır. Yâni büyük sanayi; iktisadî, teknik ve ictimai taraflarile plânlı şekilde ele alınması gereken ve bu konular arasında tam bir ahenk ve münasebet bağlılığının sağlanması icabeden bir olay şeklinde anlaşılmalıdır. Söylemek lâzımdır ki bu gerçek 150 yıllık geçmiş olan büyük endüstri tarihinin başından beri derhal anlaşılmış olmadığı gibi henüz kabul edilebilmiş yeni bir şey de değildir. Batı Endüstrisinin uzun tarihi bu zihniyetin anlaşılması için geçirilen tecrübelerle doludur. Bu tecrübeler için geniş ölçüde tamamlanmıştır denilse bile bahsettiğimiz iktisadî, ictimai, teknik unsurlar arasında en mükemmel ve daha üstün bir denkleşmeğe uğraşıldığı her

gün görülmektedir. O suretle ki bugün artık bir sanayiın yalnız teknik, yahut yalnız iktisadî veya ictimai tekâmülünden ziyade bunları birlikte göz önünde tutan ve ülkü edinen bir endüstri rasyonellesmesinden bahsedilmektedir. Bu olaylar karşısında bizim büyük endüstrimize bakılacak olursa Cumhuriyetle birlikte kurula gelen yeni ve genç sanayimizle 19 uncu asırda batıdaki büyük sanayiın kuruluş zamanına rastlayan devirden beri mevcut olagelen He-reke, Feshane, Karamürsel, Bakırköy, Beykoz gibi örneklerimizi görmek mümkündür.

Başlangıçta batı endüstrisile birlikte kurulmakla beraber ikinci kısımdaki endüstrimizin gelişme tarihleri onunla eşit şekilde yürümemiştir. Bunun hangi sebepler altında böyle olageldiği ayrı bir etüdün konusu olacak genişliktedir. Bununla beraber bu hususta genel olarak memleketteki teknik, iktisadî ve ictimai şartların ve kapitalasyonların tesirlerinin müessir olduğu düşünülebilir.

Bu eski sanayi grubumuz bir çok parlak zamanlar geçirdikten sonra Cumhuriyet devrinin yeniden sanayi kuruluşuna intikal ve devredildiği zaman kuruluş tarihleri bir olan batı endüstrisine göre eksik ve yetersiz bir bünye içindeydiler.

Cumhuriyet devrinde 1 ve 2 inci sanayi plânlarile ele alınan faaliyet başladı. Zaman böyle bir kuruluş için geniş iktisadî tecrübe geçmişi malik bulunmamakla beraber önümüzde batı endüstrisinin asırlık ve zengin tecrübeler tarihi bulunuyordu. Büyük sanayiın yurdumuzda kurulması için lüzumlu teknik ve iktisadî şartların belki de yeter ve mükemmel olmamasına karşılık, bunun memleket için bir zaruret ve en büyük bir fayda teşkil ettiğine devlet adamlarımızın inanmış olmalarının ve bunu gerçekleştirmeye azmetmiş bulunmalarının büyük bir isabet ve selâmet kaynağı olduğunu bugün daha iyi anlıyoruz.

Onların nasıl maddî ve manevî imkânsızlıkları yenerek ve türlü imkânlardan faydalanarak endüstri kuruluş ülkümüzü gerçekleştirebilmiş olmaları ayrı bir tarih teşkil edecek önemdedir. Bundan sonra yürüyüşte öne çıkan engeller de kuruştan daha az ehemmiyetli ve daha az başarılı olmamıştır.

İşte Cumhuriyetle birlikte yeni, büyük endüstri tarihimiz başladığı

zaman bir kısım sınaî teşekküller devralınmış bulunmaktaydı. Bu eskilerin de yeni kurulanların dinamik gidişine, ve prensiplerine ayak uydurması lâzımgelmekteydi. Ve böyle olmuştur.

Yeni sanayi kuruluşumuzda en mühim cihetlerden birini endüstrimizin içtimaî yapısı teşkil edegelmıştır. Gerçekten diğer sahalarda olduğu gibi burada da önümüzde batı endüstrisinin çeşitli tecrübe malzemesi ve örnekleri mevcuttu. Fakat bu kısımda teknik ve iktisadî şartlardan ayrı olarak bir de içtimaî yapımızın ve insan karakterimizin özelliklerini hesaba katmak lâzımgelmıştır.

Sosyal ve psikolojik bakımdan durumumuzun büyük endüstriyi kurma ve yürütme şartlarile denkleştirilmesi gerekmiştir. Her şeyden önce batı endüstrisinde olduğu gibi sanayi oluş ve faaliyetlerini tek cepheden görmiyerek iktisadî, içtimaî ve teknik bir bütün olarak anlamak ve ele almak prensibi karşısında bulunduk ve bulunmaktayız. Ancak bunu böylece kabul ettiğimiz nisbette gerçek rasyonelleşmeğe erişebileceğimiz şüphe götürmeyen bir olaydır. Bunda tereddüd edilecek bir taraf yoktur. Fakat burada bir mesele karşısında bulunmaktayız. Endüstri bu üç cephenin birlikte ve ahenkli yürütülmesiyle başarıya eri-

şecekse de bunlardan her biri de çeşitli prensip ve meselelerle kendi içlerinde bir sistem teşkil etmektedir. Konumuzun içinde olan bu üçlü ana prensipler sisteminden (içtimaîlik) kısmıdır. Endüstrimizin içtimaî cephesindeki prensiplerin, bölümlerin, meselelerin, diğerlerinden ayrı ve güç tarafı memleket ve insan şartlarımızın özellikleriyle birlikte ve yeniden tesbit ve tayin edilmek isteyen mahiyetindedir. Bunun için batı endüstrisinin tarihindeki müşahade ve tecrübeler yetemez. Bu sahada yeniden ve uzun inceleme ve bilgilere lüzum vardır. Bunun için ayrı bir teşkilâtlanmağa ve çalışmalara zaruret olduğu açıktır. Yalnız burada (üçlü ana prensipler) diye adlandırdığımız esas çerçeve içinde, uzun seneler yaptığımız araştırmalarla içtimaî prensibin kendimize göre tesbit edip tertiplediğimiz bölümlerini biliyoruz.

Hepsi birden bir bütün olarak ana içtimaî prensibi teşkil eden bu olayları :

- 1 — Kadro ve teşkilât işleri,
- 2 — Ücret politikası,
- 3 — Meslekî yetiştirme politikası,
- 4 — İskân Politikası,
- 5 — Gıda Politikası,
- 6 — Sinaî Sağlık politikası,
- 7 — Ruh, beden ve iş terbiyesi,
- 8 — İçtimaî emniyet politikası.

Olarak başlıca 8 esas bölümde toplamak mümkündür. İşte teknik ve iktisadî ana prensipler yanında aynı ehemmiyetle telakki edilecek ve ele alınacak içtimaî prensibin bu parçaları ve bölümleriyle birlikte bir bütün teşkil edecek şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Bunlar öyle bölümlerdir ki birinin unutulmuşu yahut eksik ele alınışı topunun aksak yürümesine sebep olabilir. Birinin mühimsenmeyişi diğer mühim görülenlerinin eksik kalmasını doğurabilir. Şu halde endüstrimizin içtimaî cephesi, birbirile ilgili ve birbirine tesirli çeşitli prensiplerden meydana gelen bir bütün teşkil etmektedir. Sinaî kuruluşumuzu devlet meselesi sayıp bir memleket davası olarak ele alırken içtimaî yönün gerçekleştirilmesi işini de bu politikanın bir safhası veya parçası olarak ele almak mevkiinde bulunduğu tabiidir. Netekim bilhassa Devlet sanayiimize bakınca bunun böyle yapıldığını ve tutulduğunu görmek mümkündür. Fakat bu hususta söylenmesinde ve daima da tekrarlanmasında fayda ve lüzum olan bazı meseleler vardır. Bu bilhassa sanayideki içtimaî yapının diğer teknik ve iktisadî şartlara göre bir masraf olarak sanılıp anlaşılabilir olan özelliğinden doğmaktadır. Bu cihet bizi sanayide tasarrufun manasını bir az deşmek lüzumu karşısında bırakır. Gerçekten sanayideki tasarruf

rufla diğer işlerdeki tasarruf arasında mahiyet farkı vardır. Endüstri tasarrufu tahsisat yekûnunun para olarak eksiltilimi ile değil, ancak rasyonelleşme, rantabl olmağa erişmekle gerçek bir mana ifade edebilir. Bu keyfiyet ise türlü tahsisat yekûnlarının küçülmesiyle sağlanacak bir şey olmaktan uzaktır. Sanayideki rasyonellik ve rantabilite genel olarak randımanların yükseltimi, kapasiteden istifade imkânlarının artması, iştigal derecelerinin çoğaltılması ile elde edilecek kendine mahsus kanunları olan bir husustur. Bu böyle olunca rasyonelleşmeğe yöneltilmiş olarak yapılan bir faaliyet ve karar ilk bakışta muayyen bir kısım-daki tahsisat yekûnunun arttırılması mütefarık olsa bile bu suretle sağlanacak umumî fayda, sonradan elde edilecek kârlılık ve tasarruf, gerçek bir değer ve tesir ifade edecektir.

Meselâ işçi yetiştirme işlerine ayrılan tahsisatta bu faaliyete hız vermek için göze alınacak yeni ilâveleri başlangıçta masraf yekûnunu kabarmış olarak göstermekle beraber işçilerin yetişkin ve bilgili bir hale sokulmasını sağlayarak, sarf edilenden çok üstün gerçek tasarruflara yol açacak bir olaydır. Bu böyle olduğu gibi, iskân işlerine, gıda işlerine, sağlık ve ücret meselelerine, ruh, beden ve iş terbiyesi konularında tahsisat kabarmaları istihsal maddelerinin cins, miktar ve ucuza mal edilişi bakımından sağlayacağı imkânlarla asıl tasarrufu

temin edecek özlülükte konulardır.

Tasarruf meselesini böylece tesbit ettikten sonra endüstrideki masraf mefhumunun ayrı manası kendiliğinden açıklanmış olur. Endüstride gerçek masraf ham madde döküntü ve kayıplarını azaltmak, randıman, kapasite ve iştigal derecelerindeki imkânlara ulaşılmış olmakla mümkündür. Eğer bunları düzeltmek için bir takım tedbirler almağa ve bu tedbirlerin alınması bir kısım para, tahsisat sarfına bağlı ise bu masraf değil tersine olarak bir tasarruftur.

Bu bakımdan endüstrimizin içtimaî konularında müsbet neticeler alınan bir çok tahsisatlar sarfolunmuş ve bunların rasyonellik yolunda bir tasarruf teşkil ettiği anlaşılmıştır. Fakat içtimaî konuların en elverişli hale gelebilmesi için dış görünüşle masraf, özü ise tasarruf olan bir çok işler vardır. Ters ve dar bir masraf anlayışına saplanarak bunların gerçekleştirilmesinde gecikmek ve yavaşlamak sanayimizin zararına ve ona karşı bir fenalık olur. Endüstrimizi bir an evvel en rasyonel işleyiş seviyesine erdirmek mevkiindeyiz.

Bunun için yukarıda saydığımız bölümleri içine alan içtimaî veçheyi teknik ve iktisadî tarafla birlikte yürütmek lâzımdır. Böylelikle memleket için en büyük faydanın sağlanacağına ve bu işlere yatırılan paraların bir masraf olmadığına zihinden ve gönülden inanmalıyız.

Rasyonelleşmede İnsan ve Ötesi

Celâl DİNCER

Çalışma Bakanlığı, kendi iç çalışma programının 70 - 75 (tam iş günü) ne sığdırdığı kısa bir zaman içinde Büyük Millet Meclisinden iki kanun çıkartmış; dört kanun tasarısını hazırlayıp Büyük Meclise sunmuş; iki tasarının hazırlık ve incelemelerini bitirmiştir [*]. Geçici, dar bir hadro ile başarılan bu işlerdeki çalışma temposu, yeni bakanlığın kuruluşu ile beraber harekete geçen, billurlaşmış fikirlerin olgunluğunu belirtmeye yeter. Bu keyfiyet, (Nazariye) lerle - yurdu-muzun sosyal ve ekonomik özelliklerinden doğan - ihtiyaçlarımızın bağdaşmasını sağlayacak pratik bir görüşün sonucu şeklinde göze çarp-maktadır. Böyle bir işe koyuluş tarzı, (Çalışma) adını taşıyan Bakan-lığın göze çarpan başlıca tarafı ol-malı idi. Böyle de olmuştur.

[*] Çıkan Kanunlar :

1 — İş Kazalarıyla meslek hastalıkları ve analık sigortaları kanunu,

2 — İş Sigortaları Kurumu Kanunu.

Hazırlanıp B. M. M' ne sunu-lan tasarılar :

1 — Teşkilât Kanunu tasarısı,

2 — Hastalık ve tazminat kanunu tasarısı (İş K. hükümlerine tâbi olmayan işyerleri işçileri için),

3 — Sosyal Hizmetler kanunu tasarısı,

4 — İş ve işçi bulma kanunu tasarısı.

Yapılmas olan Hazırlık ve incele-meler :

1 — Deniz İş Kanunu tasarısına,

2 — İş ve Sigorta anlaşmazlıklarını çözecek özel Mahkemelere ait incelemeler.

Bununla beraber Bakanlığın asıl çalışmalarına, (Teşkilât Kanunu) çıktıktan sonra başlayabileceği tabi-idir. Bu Kanun'a ait tasarıda bir (rasyonelleştirme) kadrosu da göze çarpıyor. Tasarı kanunlaşınca bu konu, Devlet teşkilâtımızda ilk defa olarak yer almış olacaktır.

Genel olarak (Rasyonelleştir-me) den, (çalışma veriminin, en çoğa çıkacak şekilde artmasını sağ-lamak) manasını çıkaracağımıza göre (insan) kadar (makine) de, (be-den çalışması) kadar (fikir çalış-ması) da konumuzun içerisine girer. Böylece, hem insan, hem makine, bu konunun iki esaslı unsuru ola-rak karşımıza çıkar. Konuyu bir bütün olarak ele almak isteyin-ce her iki unsurun da önemi birbi-rinden kolayca ayırt edilemez. Şu farkla ki - (Makine) nin bu kadar ilerlediği devirde bile - (insan) nı asıl, (âlet) i ise onun yardımcısı olarak görmekten henüz uzak kala-madığımızı unutmamalıyız. Ayrıca (insan) nın, makineden daha taham-müllü, daha dayanıklı; benzini, bu-harı birdenbire tükenmiyen, bu se-beple de birdenbire durmayan; fa-kat bazan çok, bazan da az dikkatli; havadan, sudan daha çabuk nem kapan, sinirleri çelikten yapılmamış; hülâsa, daha kudretli, lâkin daha karışık bir (canlı âlet) olduğu bir gerçektir. Böyle olduğu içindir ki, bu canlı âlet daha çok ilgi, daha çok dikkat, daha iyi bir bakım ister. Verimi de, bu ilgi, dikkat ve bakım derecesine göre artar veya azalır. İşte Çalışma Bakanlığımızın başlıca

kuruluş sebeplerinden olan bu (insan) konusu bizi, incelemek istediğimiz mesele ile başbaşa bırakmış oluyor.

İster (insan) ın, ister (makine) nin (çalışma verimi) nin artırılması, onun :

I) (Avara kasnak) çalışmamasını,

II) (İşletici kuvvetinin) dağılıp azalmamasını,

III) (Az zamanda çok iş) görmesini sağlamak demektir.

I — (Avara kasnak) çalışan insan, işleyen bir makinenin çarkları arasında, ötekilerle birlikte dönüp durur görünüp hiç bir işe yaramayan, üstelik de makinenin takatını azaltan (âlet) gibidir. Çıkarılıp işe yarayabileceği yere konulması gerekir. Hem boşu boşuna dönüp yıpranmaktan kurtulup, kendine göre, iş gören bir kıymet olur, hem asıl makine onun yükünden kurtulur. (İş Hayatı) konusuna giren her yere, (iş) e yeter derecede az, fakat (öz) bir çalışma ve işletme kadrosu sağlamak, rasyonel ve dolayısıyla ekonomik çalışmanın birinci şartıdır. Öyle bir kadro ki, (bakım) yönünden şikâyeti olmasın. Bu kadronun bütün dişlilerinin birbirine en ahenkli bir şekilde uyurlığı meselesi de birinci derecede önem taşır. En pahalı, en modern, en verimli bir makinenin tek vidası bile kendi çeliğinden olmaz, veya laçkalaşmış bulunursa bütün makinenin aksayacağı herkesce bilinen bir gerçektir. Fakat yine de böyle makinelere rastlanır.

II) (İnsan) ın (işletici kuvveti), ruh, fikir ve beden kuvvetlerinin birleşik kudreti halinde belirir. Ruh bezgin, fikri dağınık, bedeni zayıf bir insan, verimsiz bir makine-

dir. Bu (ruh bezginliği) normal bir insana,

a) ya (kazanç) azlığının doğurduğu fizik veya moral sebeplerden, hatta daha çok, her iki sebepten birden;

b) ya (çalışma) hayatının devamlı olmaması kaygısından;

c) ya - bir çok sebeplerden hangisiyle olursa olsun - çalışamayacak hale düşünce, kendisiyle beraber, bakmaya mecbur olduğu insanların; kendisi ölünce de geride bırakacaklarının aç ve acıkta kalacakları korkusundan ;

d) yahut da - çok defa bu saydıklarımızın sonucu olarak - aile geçimsizliklerinden gelir.

Bu sebeplerin ortadan kalkması için meydana getirilecek olan (sigorta) ve (sosyal hizmetler) kurumlarından ilkinin kuruluşunu sağlayan kanun çıkmıştır. Kurum yeni yıl başında işe başlayacaktır. Sahasının genişletilmesi yolunda çalışılmaktadır. Böylece, her türlü meslek tehlikeleriyle, ihtiyarlığa, çalışamazlığa, hatta ölüme karşı sigorta edilecek olan (Çalışan insan) ın tasası azalacaktır. (İş ve İşçi Bulma) Kurumu da kurulduktan, (en az ücret) ve (işin devamlılığı) meseleleri de düzene konulduktan;

Üstelik, hastaları iyi edecek sanatoryomları, hastahaneleri; zayıfları kuvvetlendirecek prevantoryomları; yorgunları dinlendirecek, güneşe, denize muhtaç olanları bunlardan faydalandırarak dinlenme yurtları, bebeklere süt verecek kreşler, küçük çocukları ana ve babalarının iş saatlerinde barındıracak çocuk yuvaları; işçi evleri; aşevleri; Beden Eğitimi alanları ve tesisleri; okuma odaları kuracak olan (Sosyal Hizmetler Kurumu) meydana gel-

dikten sonradır ki, (ruh bezginliği) ne tutulanların sayısı gittikçe azalacaktır.

(Fikir dağınıklığı) nın sebepleri de hemen hemen yukarıda sayılanlardır. Bu sebepler ortadan kalkınca illetin de azalacağı, zamanla ortadan kalkacağı şüphesizdir.

İnsanın (beden kuvveti) ise yeter kazanç, - dolayısıyla iyi beslenme - yıpratmıyan bir çalışma, dinlenme, açık hava, güneş, deniz ve nihayet prevantoryom sayesinde artar.

Böylece, ayrı ayrı artan her üç kuvvetin birleşik kudreti, karşımıza verimli bir makine çıkarır. Evinde gürültüsüz yaşayan, kendi yakınlarını olduğu kadar millî bünyeyi de - kalkınma yolunda - destekleyen, psikolojisi sıhhatli, sağduyu'su daha çok kuvvetlenmiş bir canlı makine.

III) (İnsan) ın az zamanda çok iş görebilmesi - (işletici kuvveti) ile birlikte - işindeki bilgisine, maharetine ve melekesine bağlıdır. Fikirce olduğu kadar hem fikir, hem beden çalışmalarıyla sanayi alanındaki gelişmemizi kuvvetle destekleyecek unsurları işyerlerimiz, açık kucakları ile karşılayacaklardır. San'at Enstitüleri ve Orta Okulları ile kuvvetli temeller üzerinde hızla kurulmakta bulunan teknik öğretim teşkilâtının bu acele ve önemli derde derman olma yolundaki başarıları milletimizin yüzünü güldürecektir. Yetişmeleri, (kalifiye) hale gelmeleri gereken işçilerimiz için fabrikalarımızdaki (meslek kursları) na bağlanmış ümitlerin gerçekleşeceğini umarız. Gelişip artacak sanayimize yetecek sayıda, yeter bilgi sahibi, aydın işçilerin işyerlerimizi doldurduğunu görmek bahtiyarlığına erişeceğimiz günlerin yaklaşması için Milletçe ve Devletçe göstereceğimiz himmet, Ekonomik Bağımsızlı-

ğımızın temelli dayanağı olacaktır.

Maharet ve melekeye gelince, bu da devamlı ve dikkatli çalışmanın olagan bir sonucu şeklinde, kendiliğinden meydana gelir.

Demek oluyor ki, insanın (çalışma verimi) nin arttırılması şu üç şartın gerçekleşmesine bağlıdır :

1 — İş hayatında iyi idare ve işletme teşkilâtı, ehliyetli kadro vücudunda getirmek;

2 — Çalışanların ruh, fikir ve beden sağlığını, emeğini ve kazancını koruyacak; onları kara günlere karşı emniyet altına alacak teşkilât ile sigorta ve sosyal hizmetler tesisleri kurmak;

3 — (Çalışan insan) ı teknik bilgiye, meleke ve maharete sahip kılmak.

Bunlardan (2) işaretli bentdeki geniş işleri Çalışma Bakanlığımız üzerine almıştır. (1) işaretli bendin konusu için aydınlatıcı rolü büyük olabilir. (3) işaretli bent ise, en az, (Teknik Öğretim) teşkilatımız kadar, (İş yerleri) mizin, (İşveren) durumundaki (Yetkili) lerince de, üzerinde önemle durulması gereken bir meseledir.

İşte rasyonelleştirmenin (insan) ile ilgili tarafları.

Bu arada belirtebileceğimiz bir nokta da şudur: Rasyonelleşme işi, başka memleketlerin usullerini olduğu gibi almakla gerçekleştirilemez. Çünkü her milletin bünyesi, ayrı bir özelliktedir. Bu sebeple bizim de, sosyal ve teknik durumumuz esas olmak üzere, ileri memleketlerin usullerinden geniş ölçüde faydalanmamızın gerekeceği tabiidir ki, tutulan yolun da bu olduğu görülmektedir.

Fakat iş bu kadarla bitmiyor. Yukarıda gözden geçirdiğimiz ihtiyaçlar tamamı tamamına karşılanmış bulunsa bile, (rasyonel çalışma), mutlak olarak, meydana gelemez. Çünkü mahiyeti ister rasyonel, sonucu ister ekonomik olsun veya olmasın, her (iş) e başka bir takım unsurlar da tesir yapar. Ve bu unsurlar her millette aynı değildir. Unsur sayısı ve bunların tesir dereceleri daha az veya daha çoktur ki, milletler arasındaki (Teknik, Ekonomik ve Sosyal durum) farkı da bundan ileri gelir.

İşte bu (unsurlar) dan hemen akla geliveren birkaç tanesi :

- a) Kanunlar;
- b) İş yerlerini denetleme ile yetkili Devlet mekanizması;
- c) (İş) in kuruluş ve işletiliş tarzı;
- d) (İşyeri) nin yapısı, teknik vasıtaları, çalışma usulleri;
- e) Ve nihayet, çalışan ve çalıştıran tarafların (yani işçi ile işveren'in) iş ahlâkı.

a — Kanunların tesiri: Kanun koyucunun maksadiyle kanunun yazılışı arasında bazen öyle farklar olur ki, maksat tamamen kaybolabilir. Meselâ: 1590 sayılı Umumî Hıfzıssıhha Kanunu'nun (İşçiler hıfzıssıhhası) başlığını taşıyan 7 nci bölümündeki 180 inci madde şöyle der: «... büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok olan işlerde (tabip) daimî olarak iş mahallerinde, yahut civarında bulunur...». Bu bahiste ilk güçlük (büyük müessese) nin tâyininde çıkar. Bazı (işveren) ler müesseselerinin küçük olduğunu iddia ederler. İkinci zorluk (kaza ihtimalinin çok veya az) olduğu meselesinde baş gösterir. Fakat işin en çetin tarafı iş mahallinin (civarını) tâyin etmektedir. Bu (civar) kelimesini herkes istediği gibi yorumlar. Eğer hem (bü-

yük), hem (kaza ihtimali çok) olan bir müessese, tabibini 7 kilometrelik bir mesafede bulundurursa [**] bunun, (Sağlık ve Emniyet) anlamına aykırı olduğundan şüphe edilebilir mi? Böyle bir işyerinde çalışanların kazaya karşı emniyetleri sağlanmadıkça o işyerinde ki (işçi) lerin korkusuz çalışmaları mümkün olabilir mi? Emniyet şartları içinde yapılmıyan bir çalışma ise rasyonelleşebilir mi? (Civar) kelimesini, meselâ, bir kilometrelik bir çevre ile sınırlandırsak bile, tabibin bulunduğu yerde telefon yoksa; kendisi başka bir takım işlerle meşgul bulunduğu için, her zaman yerinde bulunamazsa; tabibin veya müessesenin otomobili mevcut veya lüzumu olunca civardan hemen otomobil veyahut motörlü bir taşıt tedariki mümkün değilse iş, yine aynı kapıya çıkar. Ve netice itibariyle, Kazaya uğrayan veya acele el konulması gereken bir hastalığa tutulan işçinin hayatı emniyet altında sayılamaz. Bu bir tek misaldir. Çoğaltılması kabildir. Bunu ele alalım, çok karakteristiktir; sosyal ve ekonomik alanda çok mahzurlu oluşu sebebiyledir.

Şu hale göre, (kanunlarımızın hükümlerini, açık ve kesin olarak yazılmış görmek) dileğini bu vesile ile belirtmek yerinde olur.

- b) İşyerlerini denetleme ile yetkili devlet mekanizması iyi işlemiyorsa ya (işveren) e fazla külfet yüklemek; ya (işçi) nin yıpranmasına sebep olmak veya haklarını koru-

[**] Bundan 7 - 8 yıl önce, (İş Kanunu) muzun uygulanması ile ilgili bir görev sahibi bulunduğum bir bölgede, böyle bir müessesenin bu şartlara uyar şekilde bir müracaatı ve - Kanun maddelerinin her tarafa çekilebilen hükümlerine dayanan - ısrarlariyle karşılaşmıştım. C. D.

yamamak gibi bir durum yaratır ki, her iki halde de (iş), (Ekonomi) ve (Sosyal bünye) zarar görür. Ve tabiatıyla rasyonel çalışamaz.

c) (İş) in kuruluş ve yürütülüş tarzının da (çalışma) üzerinde iyi veya fena tepkileri olacağı aşîkârdır. Modern makinelerle donatılmış bir işyeri bile, eğer burada - insan ve âlet bakımından - iyi bir iş bölümü yapılmamış ise, rasyonel bir çalışma sağlayamaz.

d) (İşyeri) nin, kasvetli veya ferah bir yerde bulunduğu; sağlık şartlarına tam veya az uygun bir durumda olduğuna; teknik vasıtalarının kullanılışı rahat, pratik veya güç ve karışık oluşuna; çalışma usullerinin, makinelerin sistemiyle bağdaşıp bağdaşamadığına göre de çalışma, (rasyonel) olur veya olamaz.

e) Gerek (işçi) nin, gerekse (işveren) in sağlam bir (iş ahlâkı) na sahip olmasıyla ki, çalışma (rasyonel) bir duruma girebilir. İşinden çıkmak isteyen bir işçi - kanunun haber verme önelini [ihbar mûhletini] hiçe sayarak ve vereceği bir miktar para ödeneğini [tazminatını] göze alarak - canı istediği zaman (işyeri) ni bırakıp giderse, yerine bir başkasının geçirilmesine zaman ve imkân bırakmadığı için, (çalışma) yı ve (iş) i aksatmış olur. Aksayan bir çalışma ise hiçbir zaman rasyonelleşmez. Uygulanması kolay bile olsa - çünkü böylesi her zaman ele geçirilemez - (İşçi) nin, bu sebepten dolayı, bir miktar para ödeneğine çarptırılmasının gerek işyerinin, gerek memleket ekonomisinin zararını önleyemeyeceği aşîkârdır. Bunun gibi, dürüst ve temiz iş yapmıyan, vakit öldüren (işçi) ile işçiyi ezen ve onun hakkından haksız menfaat elde etmek isteyen (işveren) de - hareketlerinin sonucu bakımından - (rasyonelleşme) ye en-

gel olan, dolayısıyla, ekonomik ve sosyal bünyeyi sarsan, yurdun kalkınmasını baltalıyan birer bozguncu durumundadırlar. Bu sebeptendir ki, geçmiş devirlerin küçük sanatlar ve küçük ticaret alanlarında en sağlam bir (iş ahlâkı) geleneği kurmuş ve uzun müddet yaşatmış olan milletimizin, bugün de, yüksek varlığına lâyik bir iş ahlâkı düzeni içinde çalışması esas şartlardan biridir.

Çalışma Bakanlığımızca kurulumak üzere olan (İş ve İşçi Bulma) teşkilâtının tutacağı İşyeri ve işçi sicilleri ile, bu pek önemli meseleyi de halletmek imkânını bulacağına şüphe yoktur.

Bu arada, bazı işçilerimizin bilmiyerek sebep olabilecekleri aksaklıkların öğretici ve aydınlatıcı bir şekilde önlenmesi için Bakanlıkça çıkarılması düşünülen işçi mecmuasının bu yönde gerçek bir fayda sağlayacağı da âşikardır.

Çalışma Bakanlığımızın tam kadrosu ile ve yeni bir hızla işe başlamasını sağlayacak olan asıl (Teşkilat Kanunu) nun kabulünü bekliyen görevlerin ne kadar geniş ve sonuçları itibariyle yurda ne kadar hayırlı olacakları bu kısa incelemeden de belirlemektedir. Kanaatimizce bu kuruluş rasyonelleşmeye gidişin ta kendisidir. Yurtda (Rasyonelleşme) yi gerçekleştirmek ise (ileri ve kuvvetli Türkiye) dâvamızın dayanağı sağlam temellerin başlıcalarından birini daha atmak olacaktır.

(Sosyal kalkınma ve refah, bol nufus ve bayındır memleket) çatısı, çalışkan milletimizin eliyle bu sağlam temelin üzerinde pek çabuk yükselecektir. Çünkü, çalışan milletlerin kaderi ancak yükselmektir.

Cumhuriyetimiz yeni bir devrim arifesindedir.

Kutlu olsun!

Rasyonelleşmede Kooperatif Usulleri

Sait KANDAN

Son senelerde, rasyonelleşme ve çalışmanın bilgili düzenlenmesi diye adlandırılan metotlar kooperatifleri kayıtsız bırakmamıştır. Kooperatif hareketinin federalist kuruluşu sebebiyle rasyonelleşme tedbirleri kooperatiflerde ikiye ayrılır: 1) her kooperatif işletmesini ayrı ayrı ıslah için düşünülen tedbirler. 2) Kooperatifleri birbirine bağlayan ve karşılıklı düzenleyen münasebetlere ait tedbirler.

Birinci nevi tedbirler teşebbüsün rasyonelleşmesi ve onun iç düzeni ile ilgilidir. Bu tedbirler kooperatifler için de, diğer özel veya genel teşebbüsler için de aynıdır. İkinci nevi tedbirlere gelince: Kooperatiflerin ötedenberi kendilerini, ayrı birer teşebbüs yerine geniş bir sistemin tamamlayıcı parçaları saymaları esasen bir rasyonelleşme hadisesi addolunmuştur. Kooperatifler, bölgesel veya ulusal birleşmelerle diğer teşebbüslerde olduğu gibi ekonomik tedahüllere imkân vermişlerdir. Bununla beraber işin tabiatı ve genişlemesinden doğan mühim farklar vardır. Ekonomik tedahül hadisesinin umumiyetle büyük sınaî teşebbüslerde mümkün olmasına mukabil kooperatif tedahülü, sayısı çok ve pek ufak ekonomik varlıkları birleştirmek gibi özel bir karakter taşır. Bu suretle normalizasyon, standardizasyon ve masrafların azalması gibi ekonomik tedahülün faidelerinden en ufak kooperatiflerin bile istifade etmeleri müm-

kün olmuştur. Böylece istihlâk kooperatifleri birlikleri yalnız, kendilerini teşkil eden kooperatiflerin ucuz ve iyi mal almalarını temin etmekle kalmazlar, aynı zamanda lüzumsuz masrafları ortadan kaldırmak ve randımanı yükseltmek suretiyle teknik bakımından yeknesak bir sistem vücuda getirirler. Kooperatiflerin muhasebelerinin de standardize edilmiş olmalarının yardımı ile kooperatif birlikleri geniş bilgi ve bütün sistemi kapsayan bir görüş sahibi olmak imkânını bulduklarından yanlış usulleri düzeltmek, boşlukları doldurmak, israfları ve lüzumsuz çarhları yoketmek, mübalâğalı genel masrafları azaltmak, (çok ağır faiz yükleri, işlerin fena dağılışı) mümkün olur. Almanya'da kooperatifler merkez birliği 1927 yılına nazaran, perakende ticarette ortalama genel masrafların % 20 - 23 olmasına mukabil istihlâk kooperatiflerinde % 15,5 olması ancak istihlâk kooperatiflerindeki rasyonelleşme gayretiyle izah olunabilir.

1927 Milletlerarası ekonomik konferansı tarafından, Milletlerarası çalışma bürosunun bir muhtırası üzerine varılan aşağıdaki sonuçlar, istihlâk ve ziraat kooperatiflerinin rasyonelleşme bakımından yaptıkları iş birliğinin ehemmiyetini gösterir: (Ziraat kooperatifleri, istihlâk kooperatifleriyle münasebetlerini çoğalttıkları nisbetde rasyonelleşme imkânları bulunabilir. Müstahsil ve müstehlik kooperatifleri ara-

sındaki vasıtasız ticari münasebetler lüzumsuz vasıtaları ortadan kaldırır ve her iki taraf için iyi fiyatlar temin eder..... istihlâk ve ziraat kooperatifleri arasındaki işbirliğinin milli ve Milletlerarası kooperatif teşkilâtı temsilcilerinden mürekkep bir komite kurulması suretiyle teşviki icap eder. Bu komite, yapılacak etüdler ve toplanacak vesikaları programlaşdırır. Kooperatifler arası münasebetler fikri uzun zamandan beri Milletlerarası Kooperatif birliğinin programında yer tutmaktadır. Kooperatiflerarası münasebetler, Milletlerarası komitesi kurulmuş ve 1931 yılındanberi çalışmaya başlamıştır. Bu komite, bir taraftan istihlâk ve ziraat kooperatifleri arasındaki münasebetleri kuvvetlendirmek; diğer taraftan kooperatif

teşkilâtıyla Milletlerarası resmî teşkilât arasında bir irtibat uzvu olmak amacını hâizdir.

Ziraat mahsulleri, işçi bütçelerinin ve dolayısıyla işçi istihlâk kooperatifleri muamele yekûnunun büyük bir kısmını teşkil eder. Şu halde zirai istihsal şartlarını ıslah ederek, mahsullerin israfını önliyecek ve tevzi masrafını azaltacak her rasyonelleşme usulü, bağımsız veya işçi olan ziraatçılarla endüstri işçilerini ilgilendirecek neticeler doğurur. Esasen kooperatiflerin gelişmesi bu, her iki işçi zümresinin teşkilâtlanma gayretine bağlıdır.

[*] B. İ. T. nin Les aspects sociaux de la rationalisation (1931) kitabından.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE
İŞÇİ KONUTLARI

Çalışma Hayatının Sağlık Cephesi

Prof. Dr. Zeki Faik URAL

Yirminci yüz yılın en hâkim karakteri, bir endüstri çağı olmasında gözükmeştir. Sosyal hayatı yeniden nizamlamak mecburiyetini doğuran, sağlık koruma bilgi ve metodlarını da yeni istikâmetlere doğru değiştiren inkilâplar birinci derecede bu sebebe bağlı kalmaktadır.

Klasik bir liste halinde çok ke-re tekrarladığımız faktörler : Endüstrinin birdenbire inkişafı ve büyük endüstri müesseselerinin meydana gelmesi, halkın köylerden kazanç ve faydalanılacak hayat nimetleri daha fazla gözüken şehirlere göç etmesi, nakil vasıtalarının çoğalması ve süratlenmesi, siyasî ve sosyal hudutların aşıl原因 olarak insanlar arasındaki münasebetlerin çok fazla artması ; o zamana kadar devam edip gelmekte olan yaşayış tarzını değiştirmiş ve evvelce tanınmayan bir çok sosyal ve sağlık problemleri meydana getirmiştir. Büyük ve küçük sınıf müesseselerinin kuruluşu ve buralara işçi hücumu ile meydana gelen :

Bozuk iskân şartları, her türlü münasebetleri ve dolayısıyla sağlık tehlikelerini arttıran sıkı topluluk, gıdasızlık, işsizlik, sefalet veya sefahat, bir çok hastalıkların ve bilhassa kötü iktiyatların bu yeni yaşayış tarzının yarattığı kolaylıklarla çok fazla artması, nüfusun art-

ması, nüfusun azalması . . . ve diğer taraftan da iş yerleri içinde sağlık için zararlı ve hatta tehlikeli bir çok sebeplerin meydana gelmiş bulunması; sakin ve durgun köy yaşayışından velveleli şehir ve fabrika hayatına atılan ve burada o zamana kadar tanımadığı, alışmadığı yeni bir kayat mücadelesi şartlarıyla karşılaşan bu insanların ferdi ve sosyal mağnada büyük sarsıntılara hatta çöküntülere uğramasına sebep olmuştur.

Bütün bunlardan başka endüstri müesseselerinin etrafına yaydıkları zehirli gazlar, tozlar, dumanlar, kokular, kükürtler ve çeşitli kirliliklerle beraber yangın ve patlama tehlikeleri halinde beliren mahzurları ile muhitlerinde yaşayanlar için meydana getirdikleri bir sağlık davası daha vardır ki, endüstri özel bünyesinin hudutlar dışına taşan bu konuyu da Genel sağlık bakımından ele alarak mütalaa etmek fakat halçarelerini, büsbütün ayrı ölçülerle değil evvelâ sebep üzerinde durarak almak icap eder.

Biz, endüstrileşme ile meydana gelen bu bir çok taraflı meseleler içinde işçinin refahı, randımanının arttırılması gibi konuları da içine alan işçi sağlığını ön plâna alarak mütalaa etmek istiyoruz.

İşçinin sağlam ve sıhhatte ol-

masının yalnız fert ve cemiyet sağlığı bakımından değil doğrudan doğruya iş verimi ve iş emniyeti bakımından ne kadar büyük bir değeri olduğunun henüz anlaşılmadığı zamanlarda veya endüstri müesseselerinin yalnız teknik ekonomik gayelerle kurulup çalıştırılarak, işçi sağlığının ihmal edildiği yerlerde işçilerin uğradıkları zararlar ve vücutları ile ödedikleri fedakârlıklar pek büyük olmuştur :

1 — Bir çok endüstri tesisleri, bina ve kuruluş itibarile yapılan işin sağlık ve hatta teknik bakımdan nizamlanıp tertiplenmesine elverişli olmayan ve bazan da derme çatma, binalara kurulmuşlardı.

2 — İşçiler; havası daima kirli, çok az veya çok fena aydınlatılmış iş yerlerinde darlık, rutubet, soğuk veya fazla sıcak, endüstrinin her türlü artıklarının pisliği içinde ve işten ileri gelen toz, duman ve zehirli emanasyonları teneffüs ederek veya bu zehirli maddelere temas ederek, gürültü, enfeksiyon, yorgunluk zarar ve tehlikelerine maruz olarak çalıştırılmışlardı.

3 — İşçiyi yalnız adele emeği ile geçiminini temine mecbur bir insan telekki ederek, işçi muayenesine ve seçimine değer verilmeyen, fabrikalara basma kalıp bir fizik kabiliyet görünüşü araştırılmak suretile geliş güzel işçi alınmış ve bunlara tahammüllerini veya kabiliyetlerini çok aşan işler yükletilmişti.

4 — çok yerlerde işçiler, sokakta giydikleri ve hatta yatağa yattıkları aynı elbise ile en kirli işlere sevk edilmişler, temizliklerini yapabilmeleri ve asgarî şahsî ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için gerekli tesisleri bulamamışlardı.

5 — İşçilerin sağlıklarının kontrolü ve hastalarının tedavisi için yapılan hekim yardımı da, sosyal manada bir teşkilât kurulunciya kadar, bu yardımdan beklenen gayeyi sağlayacak derecede başarılı olmamıştır.

Doğrudan doğruya sağlık konusu olarak ele aldığımız bu sebeplere, sağlık ve sosyal yardım bakımından teşkilatlandırılmamış, kazancı dar işçilerin uğradıkları fizyolojik sefalet ve mahrumiyetleri de ilâve etmek lâzımdır.

Endüstrileşmenin meydana getirdiği (işçi sağlığını bozan) sebepler bu suretle teşhis edilince, bundan sonra vazife bu derdin çaresini arayıp bulmağa gelir. Fakat şunu şimdiden söylemek lâzımdır ki bu da vazifemizin en güç tarafıdır. Sebebi de : İşçi sağlığı probleminin, yalnız sağlık bilgisi salahiyet ve tedbirleri ile çözülmekten çok uzak olması ve burada endüstri tekniği ve ekonomisi ile beraber sosyal ve kültürel bir çok faktörlerin de büyük tesirleri, hatta doğrudan doğruya rolleri bulunmasıdır. Bütün bunlar endüstrileşmenin doğurduğu hadiselerin komplike bünyesini teşkil ederler ve bunlardan hiç birisi diğerleri ile beraber ele alınmadan mücerred olarak hal ve mütalaa edilemezler.

Her an kaza ihtimali bulunan veya zehirli emanasyonlar, toz ve dumanlar içinde işçi çalıştıran müessesede bu zararlara sebep teknik kusurlar ıslah edilmeden yalnız alınacak şahsî sağlık koruma tedbirleri ile müsbet bir netice elde edilemeyeceği gibi, sağlam ve sıhhatte, emeği iyi ödenmiş, barınacak yurdu olan bir işçinin seyerek çalışacağı bir yerde, seve-

rek yapacağı bir işin; her türlü çalışma kabiliyetini kıran veya azaltan sıhhi şartları bozuk bir yerde, istemiyerek çalışan, aç veya hasta olan bir işçinin yapacağı işden emniyet ve randıman ve dolayısıyla kendi kazancı itibarıyla ne kadar yüksek olduğunu anlamayan ve bu suretle işçi sağlığını korumak ve onun zaruri ihtiyaçlarını karşılamak için yapacağı masrafı çok gören ve fabrikasının bozuk düzenini ıslah için gelen memuru da bu mantalite ile (acaba başımıza yine ne iş çıkaracak?) diye istiskal ile karşılayan bir patrona da, kendisinin inanmadığı bu tedbirleri tatbik ettirmek veya bunları idame ettirmek kolay olmaz. Diğer taraftan alınacak her türlü sağlık ve sosyal tedbirleri işin hacmına ve mahiyetine göre ayarlamadan her yerde ve her şartta tatbik edilmesi mecburi bir takım istandartlar halinde tesbit ederek, iş mahsulünün maliyet fiyatını lüzumsuz yere yükselten ifratlara düşmek de doğru olmaz. Binaenaleyh iş ve çalışma hayatımızın sağlık cephesini mütalaa ederken bütün bu faktörleri göz önüne almaklığımız lâzımdır.

Bütün bu bakımlardan çalışma ve iş hayatımızın sağlık cephesi problemini çözmek için takip edilecek mesainin planlaştırılmasında:

(İş - işçi - iş yeri) konularını belli başlı üç hedef olarak ele almak zaruretindeyiz.

Bunun için, kısaca :

A) İş bakımından : İşin teknolojisini ve husule getirdiği çeşitli sağlık zararlarını tanımak ve daima inkişaf halinde bulunan endüstri tekniğine müvazî olarak bu zararları yok edici ve azaltıcı genel tedbirleri almak, işi rasyonel bir şekilde düzenlemek.

B) İşçi bakımından : İşin teknik mahiyetine göre fiziki ve entelektüel kabiliyeti yerinde işçi seçmek, işin zararlarından şahsen korunmasını temin etmek, yaptığı işte emniyet ve randımanı ve iş yeri ile ilgisini arttıracak bir edükasyon ve maddi imkânları vermek, ârızaya uğrayan veya hastalananları tedavi etmek, hastalanarak, malûl olarak veya ihtiyarlayarak çalışmadığı zamanlarla fabrika dışı hayatındaki ihtiyaçları, düzenleyip karşılayacak sosyal yardım teşkilâtı yapmak.

C) İş yeri bakımından da : İşin teknik isteklerine uygun ve sağlık tedbirlerinin tatbikine imkân verecek yapı ve taksimat ile işçilerin yeme, içme, soyunup giyinme, temizlenme.... gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak yer ve tesisleri havi, aydınlatma, havalandırma, ısıtma ve her türlü kirliliklerin izalesine ait gerekli tedbirler tatbik edilmiş, temiz su ihtiyacı karşılanmış bir iş yeri kurmak icap eder.

İş Hijyeni

Dr. Zeki Nasır BARKER

Çalışan insandan yüksek randıman alabilmenin ilk şartı (Sağlık) dır. Sağlığın temini ise ancak (Hijyen) ve (Koruyucu Hekimlik) ile kabildir.

İnsanların toplu olarak çalışmaları işleri şu gruplarda toplamak mümkündür :

- 1) Yeryüzünde çalışanlar (Ziraat işleriyle uğraşanlar).
- 2) Büyük Endüstri müesseselerinde çalışanlar (Fabrikalar gibi).
- 3) Yer altında çalışanlar (Maden ocakları ve kuyuları).
- 4) Deniz üstünde çalışanlar (Deniz taşıtları).
- 5) Su altında ve tazyıklı hava içinde çalışanlar (Deniz altılar ve Caisson sandıkları gibi).
- 6) Havada çalışanlar (Uçaklar ve hava gemileri).
- 7) Kara taşıtlarında çalışanlar.

Münferit çalışanlar bu tesnife dâhil değildir, ve bunların çeşitleri saymakla bitmez.

Teker teker çalışanlarda tatbik edilecek Koruyucu Hekimlik (Ferdî Hıfzıssıhha), toplu çalışanlarda tatbik edilecek Koruyucu Hekimlik (İçtimai Hıfzıssıhha) dır.

Çalışanların yaptıkları işleri (Bedenî) ve (Fikrî) diye ikiye ayırmak da mümkündür.

İşin derecesine göre de dörde ayırmak mümkündür: Hafif, orta, ağır, çok ağır işler.

İnsanlar çalıştıkları işlerde kabiliyetlerine göre muvaffakiyet gösterirler, buna (İş Ustalığı) derler. Usta bir işçiye de (Mütehassıs İşçi) denir ki bu gün bu ihtisas sanayide yüksek ücretle ödenmektedir.

Bugün işçilerin sağlığı ile uğraşan teşkilâta (İş Hekimliği) ve bu ihtisas şubesine meslek ittihaz eden tabiplere de (İş Hekimi) diyoruz.

İş hekiminin ilk vazifesi çalışan insan kadın erkek, çocuk, kâhil, yaşlı olsun: beden ve fikir itibariyle salim olup olmadığı, günde kaç saat çalışabileceği, çalışma randımanı, çalışma sırasında bulaştırıcı bir hastalığı bulunup bulunmadığıdır.

Yukarıki gruplarda görülen işlerde çalışanların en talihlisi hiç şüphesiz toprak ile uğraşanlardır. Toprak üstünde uğraşanlar senenin bir çok günlerini açık hava ve güneş ışığı altında geçirirler, sıhhatları düzgündür. Bunların temizlikleri, beslenmeleri, iskânları bugünün Hijyen şartlarına göre ayarlanacak olursa bunlarda verem ve nefes yolları hastalıkları çok az görülüyor.

Yer altında çalışanlar ise güneş ve saf havaya hasrettirler. Bunların nefes boruları daima yabancı cisimlerle doludur. Kendileri kapalı,

sıkıcı, tehlikeli, ve sunî ışık altında yaşarlar. Koruyucu hekimliğin şefkatli elleri bunlara da uzanmıştır.

Maden ocakları ve kuyuları gibi yerlerde çalışanlara temiz hava ve sıra ile muayyen saatlarda (Ultra-viyole) verilmektedir.

Su ve denizlerin altında çalışanları «Caisson» hastalığından korumak için tıp ilmi bazı cihazlar keşfederek tatbikata koymuş ve bu suretle de bugün bunlarda bir sağlık tehlikesi ikalmamıştır.

Deniz taşıtlarında çalışanlar bahtiyardırlar. Daima temiz hava alırlar, güzel ve değişik manzara ve iklimlerle karşılaşır, sıhhatleri iyidir. Bunlarda nadiren kaza ve ufak arızalardan başka bir sağlık dertleri yoktur.

Uçaklarda çalışanların kendilerine has ve tazyik düşüklüğünden mütevellit bazı arızaları vardır. Bu arızalar ve sık vuku bulan kazalar olmasa sağlık bakımından havada çalışmak da bahtiyarlıktır.

Küremizin en pis yeri toprak sathıdır. Bize hastalık veren (Patojen) mikropların hemen hepsi evlerimizde, bahçelerimizde, sokaklarımızda, etrafımızda gezinenlerdir. Gıdalarımızdadır.

Çalışma bakımından ülkeleri ziraî ve sınayî olarak ikiye ayırmak mümkündür. Şarka gidildikçe ziraat, garba gidildikçe endüstri bariz farklarla kendini göstermektedir. Her ikisini de tekâmüle götüren milletler zengin olmuşlar ve refaha ermişlerdir. Birleşik Amerika bunun en güzel misalidir. Filhakika yeni dünyada ziraatçilerle sanayiciler öyle sıkı surette bağılıdır ki: meselâ binlerce ton mısır, domates, armut, şeftali ilh.... yetiştirenlerin

mahsulleri daha kemale gelmeden müsait fiatlarla konserveciler tarafından satın alınarak iki taraflı bir ticaret yapılır.

İş ve çalışma programlarında iş veren ile iş alanın yekdiğerlerine karşı bazı istek ve arzuları vardır. Patronların isteği sağlam, genç, kabiliyetli, usta işçi ve fazla mesaidir. İşçilerin arzusu da az çalışma, bol para hastalanır ve yaralanırsa en iyi bir müessesede tedavi olma, çocuk ve çocuğunun refah içinde yaşamasıdır.

Bu sebeptendir ki patronlarla işçiler arasında ara sıra anlaşmazlıklar olur, fakat bunların uzlaşma çareleri bulunduğu zaman netice işçinin hayat standartını yükseltir ve müstehliklerin zararına olur, ve hayat pahalılığı ihdas edilir.

Endüstride (iş müddeti) ne kadar olmalıdır? Bu henüz kesin olarak haledilmemiştir. Fennî araştırmalar günde 7 - 8 saatlık bir işin beden ve fikre tamamen uyduğunu ve bu miktar mesai saatından iyi randıman alındığını göstermektedir. Fakat bazıları iş müddetinin haftada (48) saatta bırakılması üzerinde ısrardadırlar. Perakendeci dükkâncı, ayak satıcısı gibi teker teker çalışanlar da muayyen bir çalışma saati da (40) saat olmasını bazıları da yoktur.

Bunlar ihtiras ve temin ettikleri maddî gelire göre sabahtan gece yarısına kadar çalışırlar. Bunların da mümkün olduğu kadar iş saatlarını tahdide Belediyeler tarafından çalışılmaktadır.

İş saatları gündüz mü, yoksa gece mi olmalıdır? İşin gündüz olması müreccahtır. Gece işleri sağlık bakımından ağır iş telâkki edilir.

İş kazaları: Bunlar en fazla endüstride olur. Kaza sebebi olarak yangın, patlama, yıkılma, zehirlenme ve boğulmalardır. Bunlar çok kerre mühim sayıda işçinin hep birlikte yaralanma ve ölümüne sebep olmaktadır. İş kazalarının en tehlikeli ve dehşetli olanları maden ocak ve kuyularında olanlardır. Sebep olarak da tedbir noksanlığı, fefnnî ve teknik hatalardır.

Bir de teker teker husule gelen iş kazaları vardır. Meselâ makineye bir yerini kaptıran ve dikkatsizlik yüzünden husule gelen kazalar gibi. Fabrikalardaki teker teker husule gelen iş kazalarını tetkik ederek istatistik yapan mütehassıs hekimler görmüşlerdir ki bu gibi kazalar çok kerre ya hafta başında veyahut da hafta sonunda husule geliyor. Yine saatlara göre yapılan tetkiklerde de iş kazalarının hafta başında saat 9 - 10 arasında, hafta sonunda saat 12 - 13 arasında meydana geldikleri görülmüştür. Hafta sonu kazaları yorulan işçinin çoluk ve çocuğunun başına koşması düşüncesinden doğan heyecandan ileri gelir. Hafta başı kazaları ise en fazla içki, sonra parasızlık, ruhî Travmalar ve aile geçiminin binbir düşünce ile yorgun olanlar arasında husule gelir.

Bu sebepten dolayı bu hususatı iş kontrolörlerinin, usta başların daima ve itmamla göz önünde tutmaları lâzımdır.

Endüstride koruyucu hekimlik noktasından en önemli mesele (İlk imdat) dır. Berelenen, ezilen, inci-

nen, kırılan ve yaralanan bütün işçilere kaza akabinde derhal tedbir almak zaruridir. İcabına göre ya pansuman yapmak, sarmak, ilâç vermek veya derhal bir müesseseye sevk etmek lâzım gelir.

İlk imdadın hemen yapılması işçileri tehlikeli enfeksiyonlardan, kanamalardan, büyük cerrahî müdahalelerden ve umumiyetle sakatlık ve malûliyetten de korur, ve sıhhi müesseselerin yükünü hafifletir. Aynı zamanda iş randımanını da aksatmayarak sermayedarın zararını önlemiş olur.

İş kazalarının en az bir nisbete indirilmesi, çalışanların sağlıklarının korunması, işçinin gıda şartları, istirahatları, yeter derecede uyku uyumaları iş hekimliğinin ülkü ve vaziffeleridir.

Gıda meselesi: İşçi beslenmesinde en önemli nokta sabah kahvaltısıdır. Sabahları kuvvetli, besleyici, vitaminli gıdalarla karın iyice doyurulmalı ve üzerine de yarım litre temiz ve halis süt içmelidir. Aç karına sabah işine gelen işçiden randıman alınamadığı gibi iş kazalarında açlık da amil olmaktadır. Öğle ve akşam yemeklerinin de iyi kıymette ve vasıfta olması lüzumludur.

İş saatlarında çalışanlara gıda vermek yorgunluğu giderir, iş randımanını arttırır ve işçinin sağlığını korur.

İş hastalıkları da koruyucu he-

kimliğin daimî meşgalesidir. İş rahatsızlıkları yüzünden endüstri ve ticaret çok büyük zararlar görür. Buna ait bir kaç rakam verelim :

Birleşik Amerikada Sıtmadan senede 5 milyon kişi hastalanmakta ve iktisadî zarar 1 milyar doları aşmaktadır. Adî bir hastalık diye telâkki olunan nezleden ise senede 2 milyar dolar. Cilt iltihaplanmaları yüzünden sanayide zarar 7 milyon dolar.

Diş iltihapları ve ağrıları yüzünden senede 100 milyon dolara yakın zarar görmektedir.

İşçi sağlığı üzerinde tehditkâr ve tehlikeli olan hastalıklar şunlardır :

Kurşun ve gaz zehirlenmeleri, gece ve gündüz elektrik ışığı altında çalışanlarda cilt kanserleri, baca temizliyicilerde nefes yolları teharrüş kanserleri, boya sanayiinde çalışanlar da zehirlenmeler, demir sanayiinde gözden katarak, fazla gürültülü işlerde çalışanlarda sağırılık ilh.....

Toplu çalışma yerlerinde Tüberküloz çok mühim bir dava halindedir. Yine Uyuz, Kel, Şarbon, Nekatoryas, bulaşıcı dertlerdendir.

İş yerlerinde bu hastalıklarla uğraşan, (Endüstriyel Hijyen ve

Toksikoloji) 50 senede tekâmülünü ikmal ederek bugün ayrı bir ilim ve fen şubesi olmuş ve Hijyen müesseselerinde ve okullarında başlıca bir ders ve kürsü almıştır.

İş hastalıkları, kazalarına karşı bugün endüstride çok esaslı ve önemli tedbirler alınmıştır. Tecdit hava tesisatı, merkezî teshin, merkezî soğuk hava tertibatı, gürültü emen cihazlar, sıcak ve duman geçirmeyen gözlükler, yanmayan eldiven ve gömlekler, ultraviyole dezenfeksiyonları, D. D. T. dezenfektantlar.

İşçiye menedilen şeyler: İçki içirmemek, iş yerlerinde alkol satırmamak, iş anında sigara ve pipo içirtmemek, tütün çiğnemeyi yasak etmek, kumardan uzak bulundurmaktır. Bugün endüstri o derece organize edilerek iş randımanı arttırılmış, işçi kazançları ve sağlığı düzenlenmiştir.

1942 yılında 40 milyon işçisi, 201.272 hekim ve 7.335 hastanesi bulunan Birleşik Amerikada bile iş Hijyeninin ve çalışma hekimliğinin istenilen bir seviyeye gelemediğini söylersek yurdumuzda bu uğurda ne kadar çalışma ve ne derece teşkilâtlanmak lâzım olduğunu belirtmiş oluruz.

Sosyal Hizmetlere Dair

Dr. Kâmil İDİL

Devlet, milletin bünyesinden çıkan ve milleti sevk ve idare ve aynı zamanda gerek dış ve gerekse iç tesirlere karşı korumak görevini yüklenmiş olan bir teşekküldür. Bu bakımdan Devlet yalnız kütle ile değil aynı zamanda ayrı ayrı her ferdin muhtelif tesirler altında ızdırap çekmesini önlemekle de mükelleftir. Bu görevler içinde bilhassa tıbbî yardım konusu en önemlisidir.

Genel sağlığı koruma bakımından yapılan teşebbüslerin verimi çok mahsuldar olmakla beraber fertlerin teker teker korunması ve lâıyıklı bir sosyal yardım işidir. Zengin veya fakir hiç bir fert tıbbın bütün vasıtalarından lâıyıkile istifade imkânını kendi kendine bulamaz. Hiç bir hususi teşekkül, Devlet çapındaki bir teşekkülün başaracağı kadar büyük tesisleri meydana getirmek imkânına malik değildir. Bu sebeple Devlet elile, Devlet nüfuzile kurulacak olan bir müessesenin vasıta ve halka hizmeti de o nisbette fazla ve verimli olur.

Hali hazırdaki tatbikata göre fertlerin gördüğü tıbbî yardımın devede kulak kabilinden cüzi bir şey olduğu muhakkaktır. Devletin sarf ettiği bütün gayretlere rağmen henüz

her ferdin aynı derecede tıbbî bir yardıma mazhar olmasını temin edememiştir. İşçi ve köylünün şehirli veya zengin halk gibi aynı derecede bir hizmete mazhar olmasını temin etmek daha bir çok seneler çalışmaya bağlıdır. Bu da ancak sosyal hizmetlerin tekemmülü ve millî sağlık sigortalarının tesisi ile mümkün olabilir.

Gerçi hali hazırda işçilerin kaza ve hastalık sigortalarını sağlayan bir kanun istihsal edilmiş ise de tatbikat sahasına geçmesi **daha epeyce bir zamana mütevakıftır**. Bu suretle Devlet hiç olmazsa muayyen bir zümrenin ızdırabını azaltacak çok mühim bir adımı atmış bulunmaktadır. İş kazaları sigortasının millet için çok hayırlı neticeler vereceği muhakkaktır. Bu suretle önümüzde penbe bir ufkun açıldığını ve hiç olmazsa **310 bin işçinin ve dolayısıyla yarım milyondan fazla insanın lâıyıklı bir tıbbî hizmete mazhar olacağını, hastalıkların yanında çabuk ve müte-hassis eller vasıtasile tedavî edileceklerini, malûliyet hallerinde ise maddî yardımlara mazhar olacaklarını, kuvvetle ümid ediyoruz. Bir insanın sağlık ve istikbalinden emin olarak hayata atılması onun randımanını bir hayli arttırır. İleri millet-**

lerde işçi durumu hep bu sebepten iyiliğe, verimli olmağa doğru gitmektedir.

Sağlık hizmetlerinin sosyal faydaları saymakla tükenmez. Bilhassa işçi kadınların doğurması ve çocuklarının bakılması bütün Dünyanın belli başlı problemlerinden birisini teşkil eder. Bir çok yerlerde sadece doğuracak kadına izin vermek ve muayyen bir tahsisatla terfih etmek düşünülmüştür. Gaye bu değildir. Kadının doğumunu kolaylaştırmak, bu esnada bakımını temin etmek, doğan çocuğu korumak gibi çok mühim sağlık hizmetleri sadece sözde kalmaktadır. Bunu kuvveden fiğle çıkarmak bizim için en mühim Devlet görevlerinden birisini teşkil etmektedir. Devlet sağlık servisleri bazı yerlerde doğum evleri ve kreşler açmak suretile halk ihtiyacını karşılamayı düşünmüş ise de henüz ihtiyacı tatmin edemediği meydandadır. Bu servislerin gayesi bütün kitleyi müstefid etmektir. Kitlenin ise arzu edilen şekilde faydalanması tesislerin bu günkü çapı ile kabili telif değildir. Sigortalara gelince, sigorta edilen işçi zümresinin en mühim ıztıraplarından birisini gidermek gayesile çalışır. Sigortanın tesisi anından itibaren kurulacak müesseseler, gerek doğurmadan evvel gerekse doğumdan sonra kadınların sağlıklarile meşgûl olacak, çalışma esnasında çocukların bakımını ve muhafazasını sağlayacaktır. Doğum hastahaneleri ile meme ve oyun çocuğu evlerinin göreceği hizmetler, hayatî ehemmiyeti haiz olacaktır. Sosyal sigortalar ayrıca endüstri

hekimi yetiştirmek suretile işle ilgili hastalık ve kazaların mütehassıs elerle tedavisini sağlayacak ve işçinin en az bir zamanda iyi olması hem millî ekonomiyi hem de ailenin sosyal durumunu koruyacak ve kitleye büyük menfaatler temin edecektir. Bir sıtma afetinin işçi ailelere ve iş randımanına yaptığı tesiri şurada söylemek meselenin ehemmiyetini tebarüz ettirmek bakımından faydalıdır.

Yurd içinde senede ortalama bir hesap ile altı milyon sıtma nöbeti tedavî edilmektedir. Yâni altı milyon defa insanlar bir hafta işinden kalıyor şu halde on beş milyon iş gününü biz sıtma yüzünden kaybediyoruz. Sıtmayı tamamen önleyebilsek 250 - 300 milyon lira kazanacağız. Sadece işçi sınıfını ele alarak işçinin hastalığını tedavî yolunda sarf ettiği para, işten kaybettiği günler ve işin yapılmaması yüzünden zayıf olan istihsal her halde bir kaç yüz milyon liradan az tutmaz.

Sosyal sigortaların hizmet faydası sadece bedenî değil ekonomiktir.

Çalışma Bakanlığı iş programına bir sosyal hizmetler servisini koymağı ihmal etmemiştir. Buna ait teşkilâtın kanunlaştırılması pek yakında kuvveden fiğle çıkacağından iş verenlerle, işçilerin ve bu teşkilâtın müşterek çalışmaları önümüzdeki bir kaç sene içinde işçi ve âilesinin sağlık ve sosyal hizmetlerle pek yakından meşgûl olacak önemli kurumların meydana geleceğini göreceğiz. Bunun için Çalışma Bakanlığının gayretlerine iştiraki kendi hayrımız için borç bilmeliyiz.

İnsan ve Çalışma

Dr. Celâl ERTUĞ

Bir hekim gözüyle çalışma konusunu incelemek, zengin ve çeşitli fikir uğraşmalarına yol açmaktır. Bu yazımda çok umumî bir bakışla insan ve çalışma arasındaki bağlantıyı tahlili deneyeceğim.

İnsan enerjisinin değerini ölçtükleri içinde kıymetlendiren bir (müsbet inanışlar) dünyasındayız.

Kol ve kafa gücüyle çalışan her insanın maddi ve manevi alanlarda gözönünde tutulması gereken tarafları vardır.

(Duran İnsan) içtimaî anlamda ne kadar statik bir varlıksa (Çalışan insan) o derece dinamik binnetice sosyal bir konudur.

Dünya için unutulmaz hadiselerle dolu olan ikinci cihan savaşından bambaşka şartlara çıkacak olan insanlık yarın; olup bitenleri gözden geçirmeğe, tartmaya koyulunca, türlü görüşler (Çalışan insanın) karakterleri üzerinde önemle duracaklar ve bir inanışta birleşeceklerdir.

İnsanlarına teker teker olgun bir erki ve zevkle çalışma ruhu aşıl原因an milletler karşısında sert orduların, oynak stratejilerin dayanamadığını yine bu harpte denedik. Ve anladık ki insan ruhundaki, insan kolundaki hudutsuz dinamizmi en iyi geliştiren, fertleriyle verimli ve iyi işe doğru emek harcatmanın sırrını bilen cemiyetler bugünün ve yarının kuvvet timsalidir.

Verimli iş ve iyi sonuca doğru yönetilen çalışma kalkınması da,

ancak kuvvetli bir çalışma terbiyesini ve iş güvenliğini sağlamakla gerçekleştirilebilir: O halde inanışlarımız, telâkkilerimiz içinde (Çalışma ve insan) konularını karşılaştırmaktan faydalar umabiliriz.

İnsan çalışması, genel bir bakışla, ilk önce psikoloji sonra da fizioloji bakımından gözden geçirilmelidir :

İnsan psikolojisini, insan vücudunun yapısıyla birlikte anlaşılması pek güç bir konu olarak kabul etmekle beraber (Çalışma tohumunu) ilk önce orada aramalıyız...

İnsanın yaradılıştaki tembel olduğu, fakat hayat ve tabiatın onu hareket etmeğe, iş görmeğe zorladığını söyleyenler çoktur. Bu türlü düşünmenin haklı veya haksız olduğunu geniş olarak belirtmek biraz güçtür.

Yalnız kesin olarak söylenilmesi mümkün olan şey insanın yaradılıştan, doğuştan «rahatına düşkün» olduğudur. Bunun delili bütün medeni vasıtalaradır.

Çevremizdeki hemen her yeni buluş biraz daha zahmetsiz biraz daha eziyetsiz yaşama amacıyle ortaya çıkarılmış değildir.

Rahatını, kaygısızlığı isteyen bunun yanında hayat standardını durmadan yükseltmek, bol kazanca irişmek arzularıyla uğraşan, didinen insan, her halde tembel yaradılışlı olmasa gerek: Çünkü bu tabîî istekler, ancak verimli bir çalışmanın karşılığı olabilir. Buna göre insan

ruhunda bir çalışma çekirdeğinin varlığına inanacağız ve bu çekirdekten insanın cemiyeti olan borçlarını, mesullüklerini içine alan bir kök çıkar.

Cemiyetin de buna mukabil (İnsan materyeli) üzerine en çok dikkat ve titizlikle duracağı bir cihet vardır. Bu; çalışma ruhudur. İyi bir (Çalışma terbiyesi) bugünkü müttekâmil insan topluluklarının ayakta durabilmeleri için ilk şart olarak kabul olunmaktadır.

19 uncu asırda Avrupada endüstri kalkınmasıyla geniş işçi kitlelerinin ortaya çıkışı, iş ve çalışma konularına daha ziyade iktisadî bir anlam vermiştir.

Faraza çalışmaya bağlı kazalarda, malûlîlüklerde ödenek verme için ilk önceleri şahsın malûliyetini sonuçlandıran kazanın patronun ihmali veya dikkatsizliği yüzünden çıkmış olması şart koşulmuştu. Sonraları ise, bir tezgah, bir iş müessesesi kurmak, orada husule gelecek bütün kaza ihtimallerini hazırlamak demek olacağından mesul veya mesuliyet aramaksızın işçilere tazminat verilmesinin güvenliği bakımından lüzumlu olduğuna inanılmıştır.

Kısa özlendirdiğimiz bu keyfiyet bize çalışma ruhunun, çalışma terbiyesinin zaruri bir ihtiyaç olduğuna inandıracak, ve bu ihtiyacın da sanayileşme hareketleriyle beraber meydana çıktığını gösterecektir.

Bugün basit birer tezgâh olmaksızın çıkan ince bünyeli ve ağır görevli sanayi ile, tabiatın bütün enerji kaynaklarının sırlarını elde etmek amacına doğru giden fikir uğraşmaları ile didinen insan, vücudunun her hücrelerini mensup olduğu topluluğa vermiştir. Her Milletın koynunda, Fedakârlık, feragat, cesaret ilâh.... gibi iyi vasıf kaynakları vardır. Fakat bu ihtiyat kudretler normal hayat şartlarında israf edil-

mek için değildir, ancak zorlu anlar içindir. Bu itibarla her Milletın, her Cemiyetin çalışma programlarına işçilerle organizasyonlar arasında karşılıklı haklar gözetken (ölçülü bir düzene) ihtiyaç vardır. Bu düzen: kurulurken de insanın psikolojik ve fizyolojik durumu dikkate alınmalıdır. Çalışma ile insan arasındaki psikolojik bağlantı üzerinde yukarıdan beri izah ede geldiğimiz görüşler çerçevesinde, incelenmeler yaparak şu sonunca varılabilir.

Çalışan insanları evvelâ ikiye ayırmak lâzımdır: bunlardan bir kısmı fikir ötekileride kol işçileridir. Fikir işçileri: Devlet memurları, ilim ve sanat ve teknik alanında çalışanlardır.

Kol işçisinin daha çok adale ile çalışmasına karşılık fikir işçisinde zihni çalışma vardır. Böyle bir bölümle ikiye ayırdığımız işçilerin psikoloji durumlarında müşterek bir nokta vardır. Bu da çalışmada «memnurluk ve güvenç» isteğidir.

Çalışan insanın mümkün olduğu kadar bol verimli olmasını bekleyen cemiyet her şeyden önce, onu işinden zevk alacak ve geleceğinden emin bulunacak bir hale getirmelidir.

Şurası muhakkaktırki; insanları ruhca yorgunluğa bezginliğe düşüren sebep, işlerinin ağırlığından ziyade etraflarından aldıkları kışkırtıcı rahat bozucu tahrik tenbihleridir.

Liyakatın esas olduğu, yalnız çalışanların kayırıldığı yerlerde, çalışmadan başka bir şeyin refah faktörü olmadığını gören insan mutlaka verimli olur. Çünkü (insanın daha fazlasını istemek) gibi zaafı vardır. Hattâ bazan bu zaaf onu; ölçüsüz atılganlıklara, en kısa yoldan en bol menfaata ulaşmak teşebbüslerine götürebilir. İşte bu kaprislerimizi itidale sevkeden makul me-yillerimizi yumuşatan ve daima üs-

tümüzden eksik olmaması gerekli bir «cemiyet basıncı» dır.

Çalışmada memnunluk, iş görenin işinden zevk alarak seve, seve yapılmasını sağlamakla elde edilebilir. Bunun için de evvelâ o insanın içinde bulunduğu şartları sonradan geleceğini düzenlemek, güvenlik altına almak lâzımdır.

Yarını karanlık veya şüpheli gören bu günden bir türlü memnun olamayan insan hiç bir zaman kendiliğinden hareket eden bir varlık değildir. Onu hadiseler, dış tesirler şuursuz bir istikamete doğru ite kalka götürür. Ruh hayatı yoktur. Karışık ve renksiz olan bir insanın cemiyet iş bölümünün dışında kalması daha hayırlıdır. Çünkü bozuk ve kötü iş, hiç görülmeyen işten daha fenadır.

Çalışan insanın fizyolojik özellikleri, hekimlikte ayrı ve yeni bir şubenin (iş hekimliğinin) kurulmasını sonuçlandırmıştır. Bundan sonraki yazılarımızda; hususiyle çalışma hijiyenine, iş hekimliğine ait konuları, ele aldığımızda bu sözümüzün anlamı daha iyi belirecektir.

Bu gün için genel fizyoloji bakımından, kol işçilerinin kuvvet kaynağı olan adelenin gördüğü işten bahsedeceğiz.

Adeleler tanıdığımız kuvvet makinalarının en mükemmeliidir. Çünkü kasılar işi tekrarladıkça kuvvetlenirler ve bu sırada tekallüs eden adelenin kitlesi artar. Buna (işhipertrofisi) denir. Muntazam adele çalışmaları sonunda adelelerin iş görme gücü artar. Çalışmaya aralar verildikçe bu kudret yine azalır.

Adeleler iş görme sırasında harcadıkları maddeyi makinaların çoğundan daha iyi istismar ederler. Makinalarda hiçbir zaman kimyevi

enerji tam tamına işe çevrilemez. Çünkü kimyevi kudretin bir kısmı sıcaklığa çevrilir. Ve böylece makinanın iş bakımından bir miktarı kaybolur.

Bir makinada meydana gelen faydalı işin bu hususta harcanan kimyevi enerjiye nispetine o makinanın randımanı derler. Buhar makinasında randıman azdır. Meselâ küçük buhar makinalarında bu nisbet % 15 kadardır. Benzim motorlarında % 25 dizel motorunda % 37 - 41. Adale kuvvetinin randımanı ise, makina kuvvetinin bu son değerine eşittir. Bütün buhar makinalarından üstündür.

İnsan gücünün azami randımanı «yükseğe çıkma» işindedir. (ortalama % 37 kadar) diğer işlerde daha küçüktür. Meselâ bir ergometrin çevrilmesinde, pısıket tekerleğinin döndürülmesinde randıman en çok % 25 dir. Bundan anlaşılıyor ki belli kalorilere tekâbül eden bir iş görebilmek için bunun 3 - 4 misli kimyevi enerji çıkarmak lâzımdır.

Adelenin iş görme yetkisi üzerine yapılan araştırmalar da şu sonuca varmıştır.

1 — Adele ne kadar geniş, kalın bir «kesiğe» malikse, yâni kasıların lifleri ne kadar fazla olursa adele kudretide o nispette çoktur.

2 — Adele bir yükü uzunluğu ile mütenasip bir yüksekliğe kaldırır. Kaldırma yüksekliği de adele liflerinin uzunluğu ile mebsuten mütenasiptir.

3 — Adele kısılmasının başladığı anda en ağır yükü kaldırır. Kısalma sürdüğü müddetçe kaldırabileceği yükün miktarı azalır. Kısalmamanın zirvesinde pek cüzi yük kaldırır.

Ucuz Mesken Meselesi

Esat TEKELİ

Sosyal hareketin az varlıklılara rahat yaşayış sağlama alanında ele aldığı konulardan biri de ucuz mesken meselesidir. İşçi ve az gelirli halk, hayatın başta gelen ihtiyaçlarından olan rahat meskeni, kendi imkânlarıyla temin edecek durumda değildir. Çünkü her şeyden önce yeter parası yoktur. Para bulsa da, yapı sanayii, çok çeşitli malzemenin bir araya getirilmesini gerektirdiği için bir çok satıcı ve aracılara kazanç bırakmak ve böylece fazla masrafa girmek zaruretinde kalır.

Yaptırılacak ev, bir işçi veya çiftçi ailesinin barınmasına yetecek ölçüde küçük olduğu için masraf, daha da kabarmır. Bunun için ucuz mesken işi, ferd teşebbüsünden ziyade, toplu çalışma ve dayanışmalarla çözülür. Çünkü bu takdirde hem para bulmak kolaylaşır, hem de seri halinde bir çok ev yapılacağı için malzeme masrafında da tasarruf temini kabîl olur.

Bu duruma göre halk meskenlerini toplu halde kime yaptırmalıdır. Belediyelere mi, Kamu menfaa-

İnsanın göreceği iş hakkında verilecek hükümde bir anda görülen işin miktarı değil, aynı işi kaç defa tekrar edebileceği mühimdir.

Bir erkeğin sekiz saatlik bir günde göreceği işin değerine göre saniyede miktarı 6,3 - 10 kilo gram. Orta derecede kuvvetli bir işçinin bir günlük işi 200 bin kilo gramdır ki 470 kaloriye karşı gelir - sükûnet halinde enerji metabolizması 2400 kalori ve randıman % 20 olarak kabul edilirse 200 bin kilogramlık bir işte enerji metabolizması $470 \times 5 + 2400$ dür. Bu da yuvarlak hesap 4800 kaloriye müsavidir. Azami iş olarakta günde 400 bin kilo gram müşahade edilmiştir.

Devamlı bir yürüyüşle 27 saatte 202 kilo metre gidilirse bunun karşılacağı enerji 24 saatte 11 bin kaloriye eşittir. Kısa bir zaman zarfında görülen iş miktarı daha fazla olabilir.

İş ölçüsü olarak beygir kuvvetinin kullanıldığı malumdur. Bu ölçü bir atın saniyelik işinin 75 kilogrametre olarak kabul edilmesi esasına dayanır.

İşte böylece insanın fizyolojik psikolojik yapısı içinde çalışma ergisinin durumunu incelemiş bulunuyoruz.

tına hizmet etmek üzere kurulmuş teşekküllere mi, yoksa kooperatiflere mi? Bu sorunun karşılığı her memleketin bünye ve alışkanlıklarına göre değişir. Bir araya toplanma ve topluluk faydasına şuurlu surette çalışma alışkanlığı fazla olan yerlerde kooperatiflere gidileceği gibi, Belediyeleri ve Kamu menfaatına yarar kurumları iyi çalışan memleketlerde de bunlardan faydalanılabilir. Halk meskenleri yapımı üzerinde Londra'da ve başlıca Avrupa Memleketlerinde tetkikler yapan bir İngilizce göre, yapı masraflarının gerektirdiği parayı bulmak için en güvenilir vasıta, kooperatiflerdir.

Birinci ve ikinci dünya harpleri arasındaki devrede, ucuz mesken ihtiyacının sağlanması yolunda kooperatiflerden çok faydalanılmıştır. Bunlar, istihlâk eşyası alım satımından başka ortaklarının mesken ihtiyacını düşünmeyi de görevleri arasına almışlardır. Böylece Hamburg istihlâk Kooperatifi, mesken inşasını da üzerine almış ve İsviçre İstihlâk Kooperatifleri Birliği «Bale» şehri yakınında bir kasaba kurmağa muvaffak olmuştur. İngiliz İstihlâk Kooperatifleri de mesken işine ehemmiyetli sermayeler ayırmışlardır.

İstihlâk kooperatifleri, asıl işleri arasında mesken ihtiyacı ile uğraşmakta güçlüğü uğradıkları için, daha sonra doğrudan doğruya mesken temini ile uğraşacak kooperatifler vucude getirilmiştir. Bunlar da iki çeşittir. Bir kısmı yapı yaptıracaklara sadece kredi sağlamakta, ötekileri,

yani mesken kooperatifi denen kısmı da, ortaklarına doğrudan doğruya mesken yaptırmaktadır. İngiltere'de 1919 dan 1938 yılına kadar yeni yapılan veya satın alınan evlerin yarısından fazlasının masraf ve parası, bu kooperatifler tarafından temin edilmiştir. Holânda'da ikinci dünya harbinden önceki zamanlarda yapılan evlerin % 20 sini ve «Copenhagen» de yeni tarzdaki meskenlerin % 33 ünü mesken kooperatifleri yaptırmıştır.

Kooperatif hareketi, iki dünya harbi arasında o kadar genişlemiştir ki, kooperatifler kendi aralarında «Birlikler» «Federasyonlar» kurmuşlardır. Milletlerarası çalışma bürosu tarafından bu konu üzerinde hazırlanmış olan bir etüde göre bir «Milletlerarası Mesken Kooperatifleri Federasyonu» kurmak, dünya memleketlerinde bulunan mesken kooperatiflerinin iştirak yapılarıyla bu federasyonun sermayesini vücade getirmek ve inşaatta muhtelif kooperatifler tarafından imal edilen malzemeleri kullanmak düşüncesi dahi ortaya atılmış bulunmaktadır.

Mesken kooperatifleri, üzerlerine aldıkları işleri, kendi ortaklarının mütevazı tasarruflarıyla başaramıyacakları için istikraz yapmak zorundadırlar. Bu istikrazları kooperatifler, hususi kredi kurumlarından yaptıkları gibi belediyelerden ve devletten de ödünç para alırlar. Hattâ devletten ipotekli ve az faizli para aldıktan maada, başka taraflardan yaptıkları istikrazlarla dev-

letin kefaletini sağlamak, içtimâî sigortalardan aldıkları borç paranın bir kısım faizini devlete yükletmek şeklinde yardımlar da görürler. Yukarıda işaret ettiğimiz etüde göre, bir çok memleketlerde umumi olarak «Mesken Kredisi» ve «Mesken Kooperatifleri Kredisi» hakkında tanzim edilmiş hükümler vardır. Böylece devlet, il ve belediye gibi kamu teşekkülleri, mesken kredisi bahsında kooperatiflerle işbirliği yapmaktadır. Çünkü bu teşekküller, sosyal politikalarını yürütmek için kooperatiflerde kolayca kontrolü mümkün bir vasıta, bir ajan mahiyeti görmektedirler.

Bizde mesken kooperatif hareketi, ikinci dünya harbinden önce başlamıştır. Bu hareketin Ankara gibi büyük merkezlerimizde göze görünür mühim eserler vücade getirdiğini de biliyoruz. Mesken kooperatiflerimizin sayısı, bugün elli yediye çıkmıştır. Yapı malzemesinin memleket dışından gelen kısmının yolunu kapıyan ve memleket içinde malzeme tedariki imkânlarını da tahdide uğratan ikinci dünya harbi, araya girmemiş olsaydı, bu hareketin daha da gelişmesi beklenebilirdi. Fakat mesken kooperatifleri bizde, yeter derecede teşvik ve yardım görmemektedir. Mesken kooperatifleri hakkında Ticaret Kanununun kooperatiflerle ilgili hükümleri uygulanmakta, bazı memleketlerde olduğu gibi bunların kamu teşekkülleri tarafından

yardım görmesini ve buna karşı kontrole tâbi tutulmasını sağlayacak özel hükümler kabul edilmiş bulunmamaktadır.

Mesken kooperatiflerimiz hususî teşebbüslerden ve bir de Emlâk Bankasından ödünç para alabilmektedir. Bu bankanın faiz nisbeti ise yüksektir. Ve ucuz mesken yapacak kooperatifler için elverişli değildir. Bu bakımdan, gayri menkul kredisini daha elverişli şartlara bağlamak maksadiyle Emlâk Bankasına bir «Gayri Menkul Kredi Kurumu» (Kredi Fonsiye) şekli vermek için Maliye Bakanlığımızca bir kanun tasarısı hazırlanmış olmasını, büyük bir memnurlukla karşılamak gerektir.

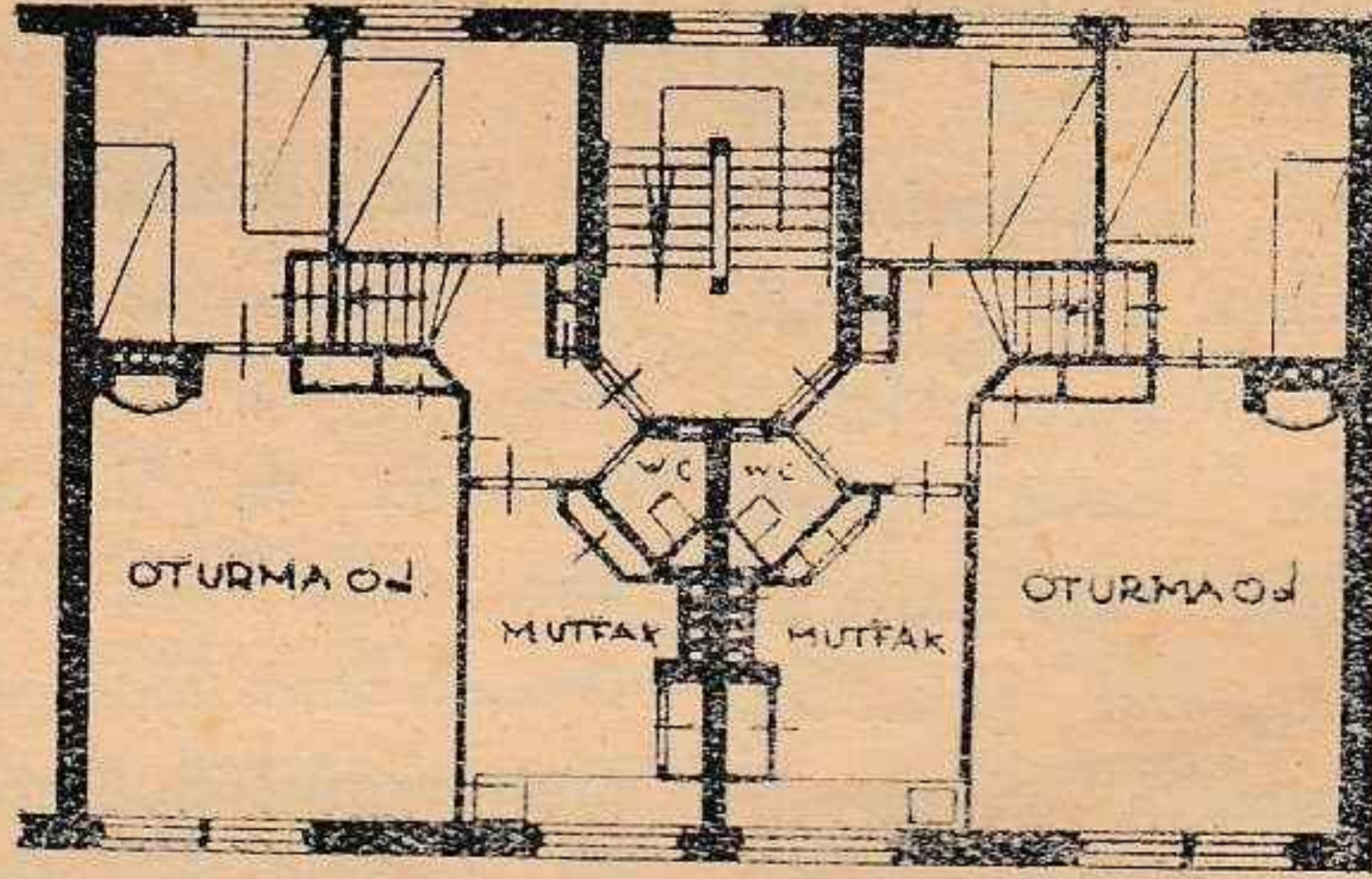
Fakat umumî şekilde kredi bulmak imkânlarını kolaylaştırmak yetmez. İşçiye, az varlıklı halk yığınlarına ve hususiyle köylülerimize, rahat yaşama imkânlarını sağlayacak ucuz mesken tedariki işini, imkân nisbetinde çözebilmek için, mevzuun, içtimâî bir mesele halinde devletçe ele alınması, başka memleketlerdeki örneklerden de faydalanarak ve kendi ihtiyaç ve şartlarımız göz önüne alınarak yeni tertipler düşünülmesi ve özel yardım ve kontrol hükümleri konulması gerekmektedir. Meselenin işçileri ilgilendiren kısmı üzerinde Çalışma Bakanlığımıza da vazife tevccüh ettiğini izaha lüzum görmüyoruz.

İşçi Evlerine Dair

Orhan ALSAÇ
Yüksek Mühendis Mimar

Verimli çalışma elde etmek için çalışma zamanı dışında rahat etmek ve dinlenmek lâzımı olduğunu herkes bilir. İş hayatının en başta gelen elamanı olan insanın bu dinlenme ihtiyacını göz önünde bulundurmamak sanıldığından daha önemli ve istenildiği şekilde tatbiki pek kolay olmayan bir iştir. Buna rağmen işin

maktadır. Şu halde işçiyle çalışma saatleri dışında da ilgilenmek ve ona insan olmaktan ötürü mevcut ihtiyaçlarını karşılamasında yardım etmek bugün önemle göz önünde tutulacak meselelerdendir. İnsan öğlunun çeşitli ihtiyaçlarından bir tanesi olan ve dünya yüzündeki mahlukların hemen hepsinde bulunan



Hollanda'da Amsterdam'da yapılmış bir amele apartmanında iki daireli bir kat. Bir büyük oturma odası ile bir mutfak ve iki küçük yatak odasından müteşekkil. Helası aydınlık ve havayı bilvasita alıyor.

selâmeti ve verimin artması için bu konudaki bütün zorlukları yenmeğe çalışmak ve işçinin rahatını dinlenme imkânlarını temin etmek bu zamanın insanları için artık pek tabii bir meseledir.

İşçiden yalnız iş beklemek ve emeğinin karşılığını eline verilen bir kaç kuruşla karşıladıktan sonra artık hiçbir şeye karışmamak zamanımızın sosyal düşüncelerine uyma-

bir sevkitaîinin neticesi olduğunda şüphe olmayan yuva kurma ihtiyacını bu yazımıza konu seçmiş bulunuyoruz. Çalışan insanın çalışma saatları dışında ömrünü geçireceği ve diğer bir çok insanlık ihtiyaçlarını bunun içinde karşılayacağı yuvası yâni evi!

Bu konunun geniş çerçevesi içinde her türlü çalışan insanın bulunacağı tabiidir. Vücudiyle çalışan,

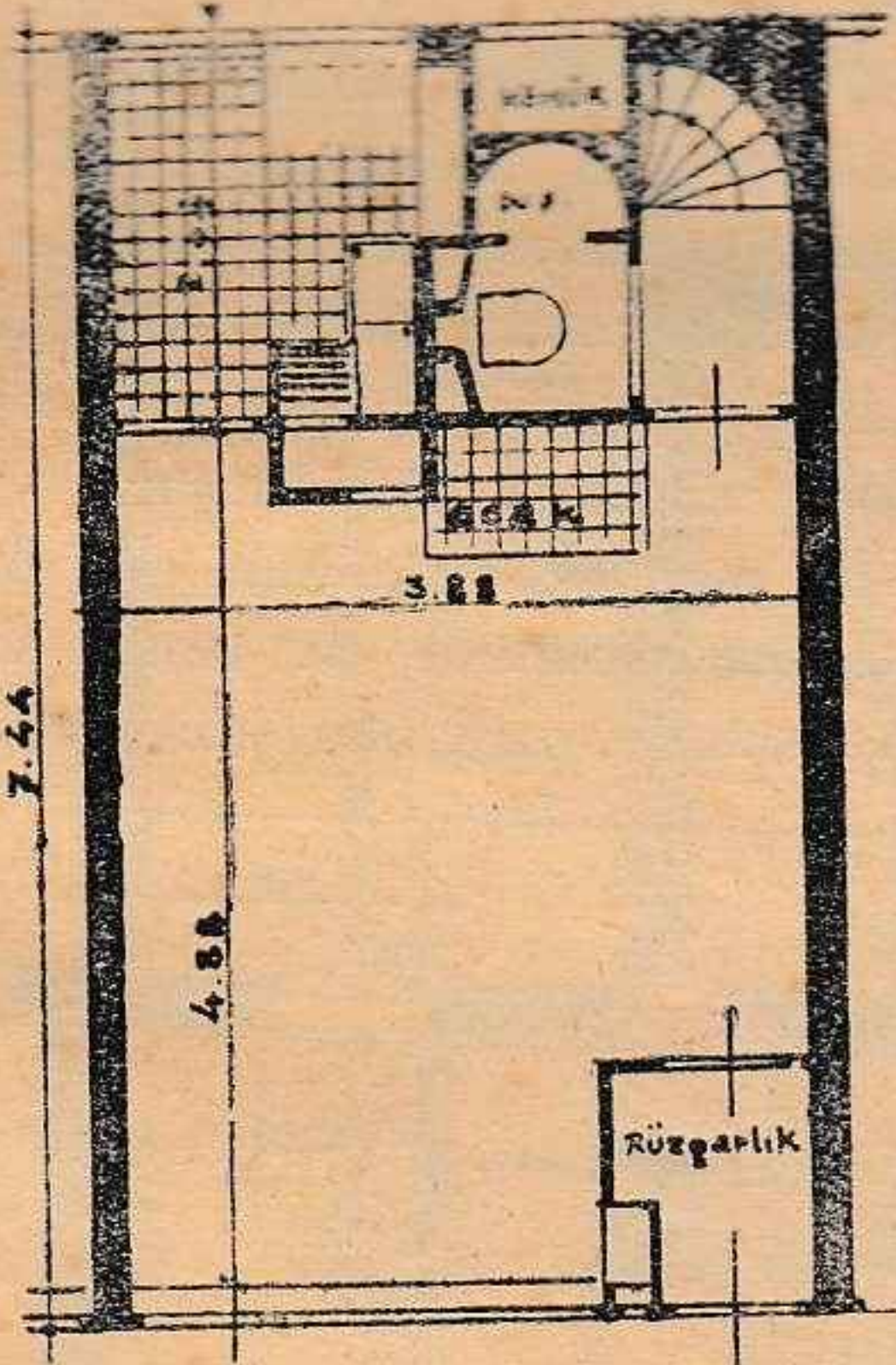
kafasıyla çalışan insanların ihtiyaçlarının başka başka olması lâzım geldiğinden bunlar için de başka vasıflarda evler olması gerektiği göz önünde tutulacaktır.

Bu yazımızda vücudiyle çalışan ve umumiyetle işçi diye anılan bir zümrenin evinden bahsedeceğiz.

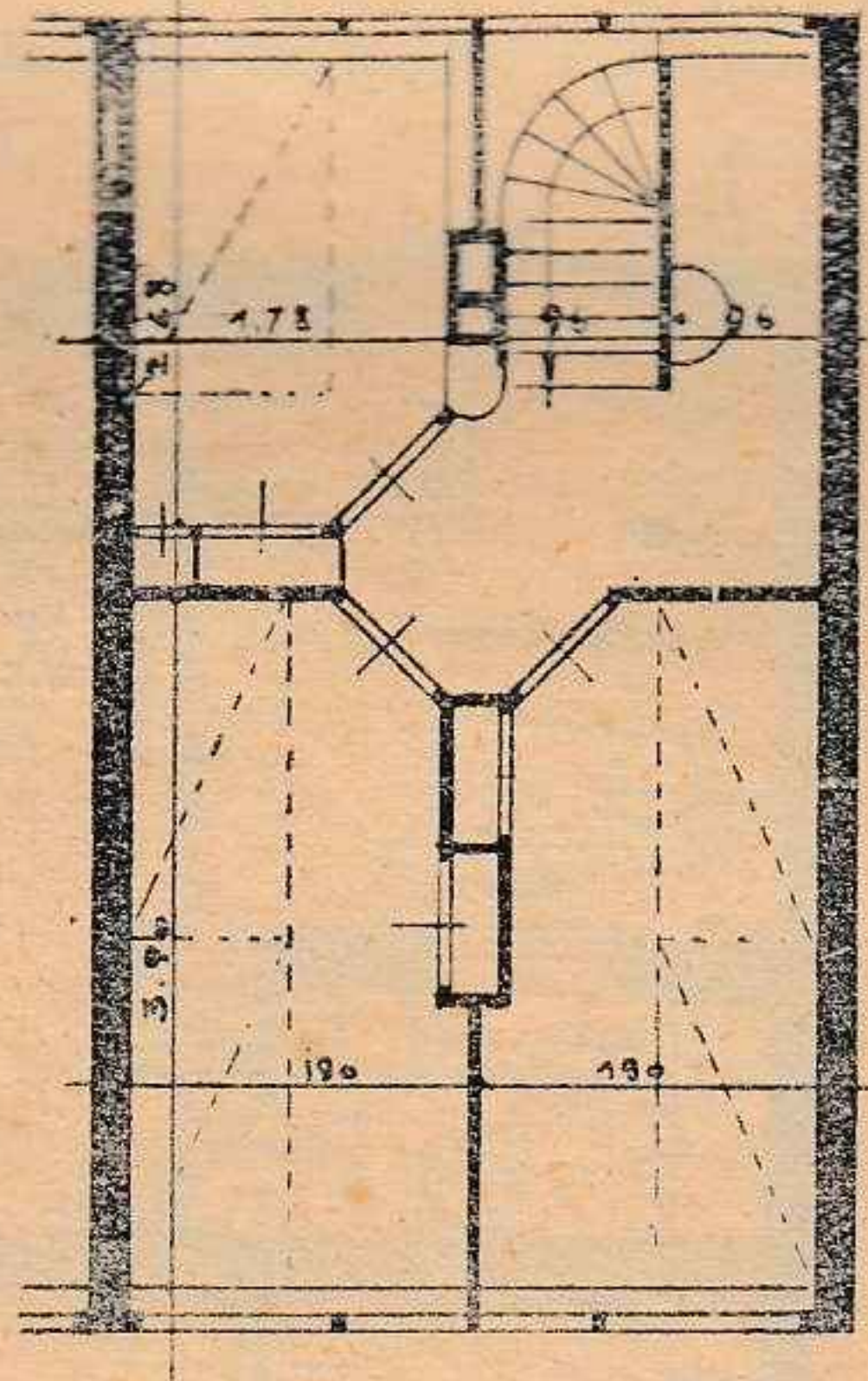
Her işçi ailesinin bir evi ve bu evin bir bahçesi olması gerektiğini kabul etmek zorundayız. Başka bir zümre tarafında buna lâyık görül-

nin önüne işçiye toprak ve ev sahibi yapmakla geçilebileceği kanaati vardır. Anormal ihtirasları bir tarafa bırakacak olursak insan oğlunun karnını doyurmak, dinlenmek, çalışmayacak zamanlarında bakılacağından emin olmak, çoluk çocuğunun istikbalini temin etmekten başka istekleri yoktur.

Kendi malı olan bir evi ve lüzumlu büyüklükte bahçesi olan işçinin bu önemli isteklerinin büyük



ZEMİN KAT



KAT

1926 da Rotterdam'da yapılmış iki katlı sıra evlerden bir örnek. İnşaat sahası 30,50 metre karedir. Ucuza mal olması için fabrikada hazırlanmış hafif beton kirişler kullanılmıştır.

düğünü anlamak ve insalık ihtiyaçlarını kendi seviyesi dahilinde tatmin edebildiğini görmek işçinin insan cemiyeti içindeki ahlâkını düzeltmek ve bir çok sosyal problemler böylece kendiliğinden çözümlenecektir.

Bu sahada bizden çok ilerde bulunan ve bundan dolayı pek çok zorluklarla karşılaşarak tecrübeler edinmiş bulunan büyük endüstri memleketlerinde sınıf mücadeleleri-

kısmı karşılanmış olmaktadır. Şu halde memleketimizde verimli iş sağlamak için işçilere ev yaptırmalarında yardım etmek veya ev yaptırarak onlara vermek ve bu borçlarını çalışmalarıyla ödemelerini temin etmek çarelerini aramak zorundayız. Yurdumuza sayıları henüz pek çok olmayan fabrika işçilerinin ev sahibi olmaları işi ilk başarılması gereken bir iştir. Fakat bu mesele- nin halinde daima göz önünde bu-

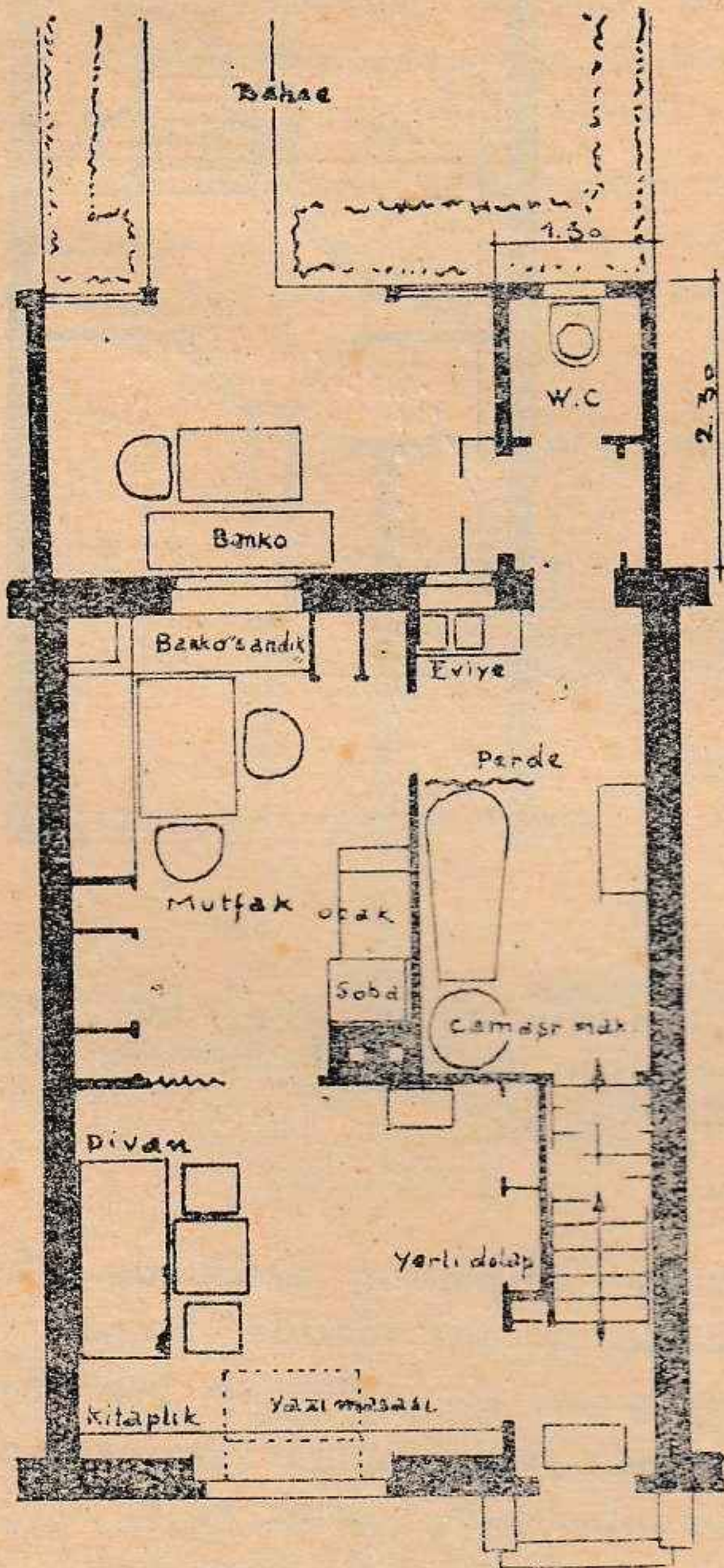
lundurulması icabeden nokta işi büyük tutmamaktır. Evvelâ her işçiye bir ev, tam manasiyle başını emniyetle sokabileceği bir ikametgâh temin etmek cihetine gidilmelidir. Bunun için de bu evin mümkün olduğu kadar küçük ve ihtiyaçları tıpa tıp karşılayan, büyüğe ve lükse gitmeyerek en ucuz şekilde yapılabilen bir ev olması şarttır. İşçinin bu evin sahibi olmak üzere veya yalnız kirasını vermek üzere gündeliğinden ayıracağı mikdar az olacağından evin yapılması için ortaya konan sermayenin ödenmesi uzun zamana

muhtac olacağı bu suretle faiz ve amortisman ücretlerinin artacağı düşünülerek evi en ucuza mal etmek sermayeyi koyacağını düşünmesi icabeden ve düşünmekte haklı olduğu bir cihettir.

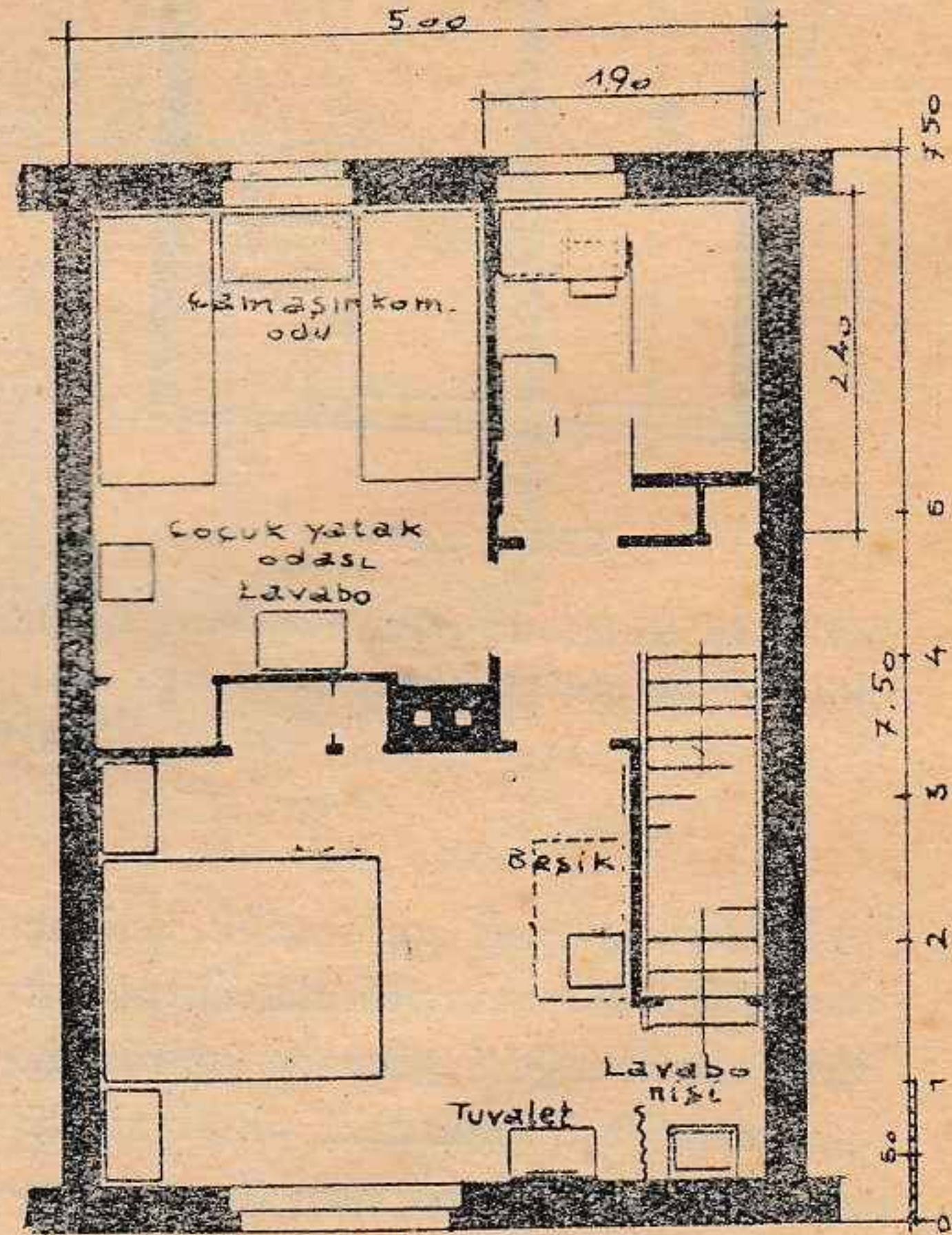
Şu halde ekonomik ve fakat mübrem ihtiyaçları karşılayacak kadar kullanışlı bir ev yapmak lâzımdır.

Muhtelif memleketlerde bu davanın halli için her çeşit uzmanlar uzun zaman çalışmışlardır. Böylece ev tipleri, malzeme tipleri ve normları meydana çıkmış, finansman usulleri ve kolaylıkları bulunmuştur. Her memleketin bünyesine uygun neticeler tatbik edilmiş ve bu sırada elde edilen yeni tecrübelerle yeni kolaylıklar meydana çıkarılmıştır.

Her memlekette olduğu gibi bizim memleketimizde de kendi kanunlarımıza ve mali bünyemize göre



Zemin kat



Üst kat

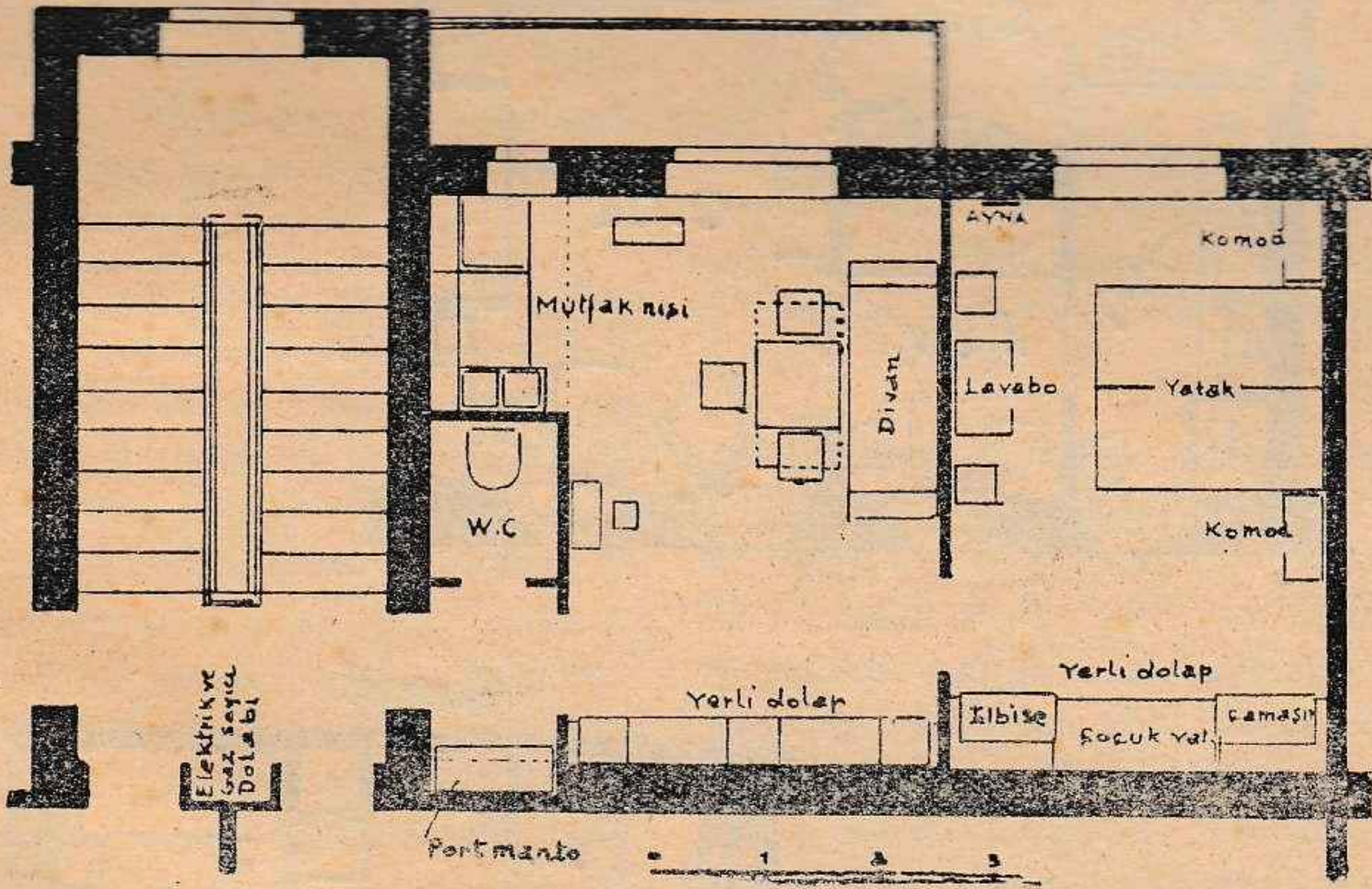
İki katlı bir aile evi planı. Yan yana sıra ev olarak yapılacaklarına göre tertiplenmiş, bir ailenin her türlü ihtiyacını karşılayacak şekilde fakat, aynı zamanda mümkün olduğu kadar ufak bir sahaya ve ucuz olacak bir inşa tarzında yapılmıştır. İnşa sahası 40,50 metre karedir. Kat yüksekliği 2,40 metreye kadar indirilebilir.

araştırmalar yapmak lâzımdır. Ve bu araştırmaların plânlı şekilde yâni mimar, mühendis, ve maliyeci uzmanların iş birliği ile yapılması, devletin veya büyük sermaye sahiplerinin, fabrikaların yardımı ile bu araştırmaların hakikat haline sokulması temin edilmeli ve tatbikat sırasında elde edilen tecrübelerle noksanlar düzeltilerek yeni ve daha muvaffak hamleler yapılmalıdır.

Bu konuda mimarlarımıza düşen vazife çok önemli ve sorumlu-

biidir. Yapılacak tecrübe ve etütler buna rağmen evlerin sevimli, güzel ve kullanışlı olmalarını temin etmek amacıyla olmalıdır. Mümkün olduğu kadar ucuz olması gereken bu evlerin en küçüklük mikyasını bozmadan nasıl olabileceğini bir gözden geçirelim :

Bir evin ister büyük ister küçük olsun, yapılacağı yerin iklim şartlarını karşılaması tabiidir. Şu halde soğuk iklimli yerlerde kapıdan içeri girerken dış soğukluğu içeri



Ameleler için yapılmış bir apartmanda iki odadan ibaret, fakat bütün ihtiyaçları karşılayabilen küçük bir daire. Viyanada 1923-26 senelerinde yapılan 25000 ikametgâhın % 75 i bunun gibi bir mutfaklı oturma odası, bir yatak odası ve bir hela ile girişten ibarettir. İnşaat sahası yuvarlak olarak 38 metre kare, kat yüksekliği 2,75 metredir.

dur. Mimar yapacağı plânla hem bir ailenin ihtiyaçlarını karşılayacak hem de en küçük boyutları kullanarak, birbirlerine karışmalarında mahzur olmayan konfeksiyonları terkeb edici bir kudretle birleştirerek mümkün olan en küçük ikametgâhı kuracaktır. Böyle evlerde kullanılacak her türlü yapı malzemesiyle bütün möble ve diğer kısımların normalleşmiş fabrika malı olması gayet ta-

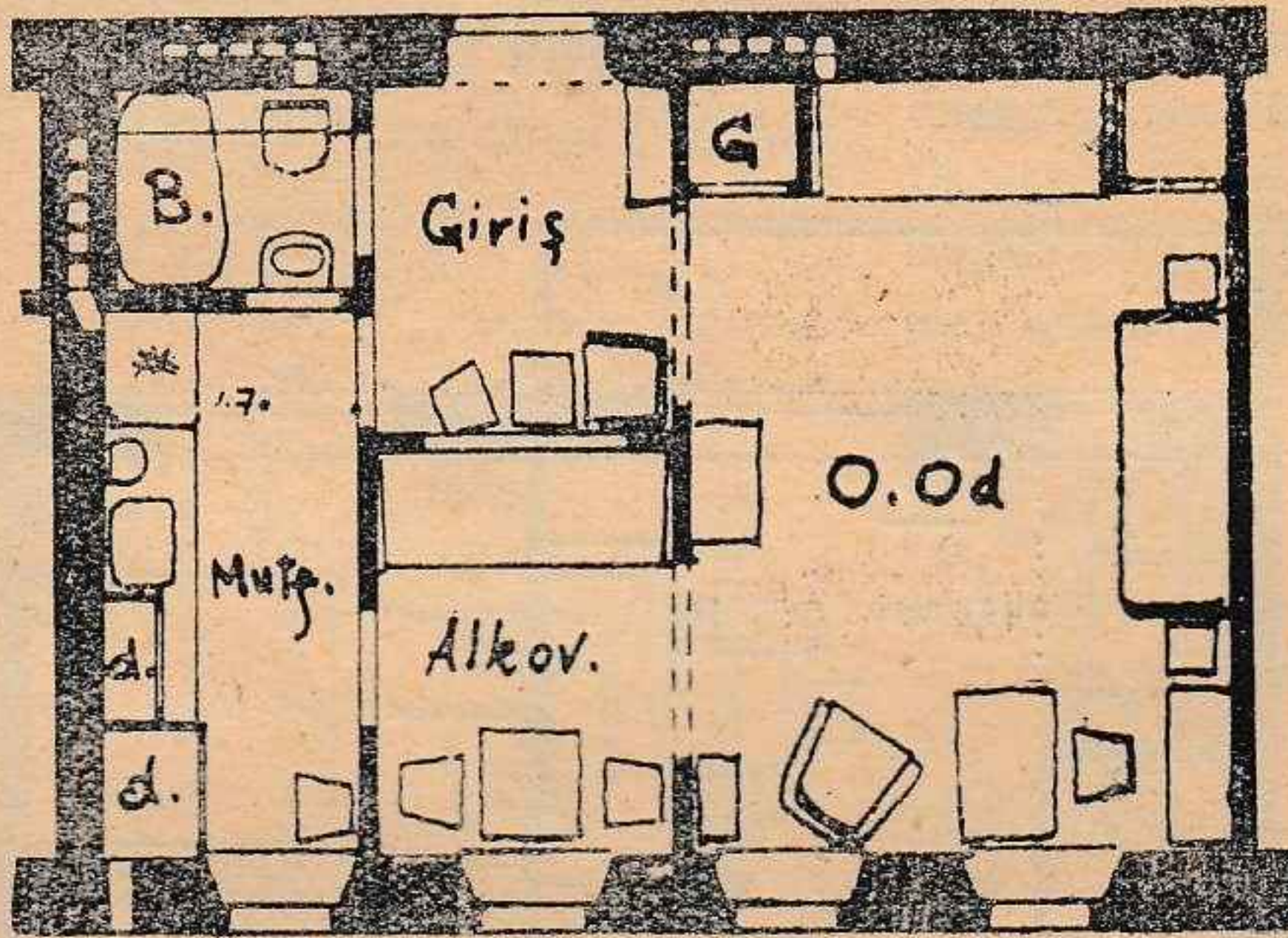
sokmayacak ve iç sıcaklığı dışarı kaçırmayacak bir rüzgârlığın yapılması lâzımdır. Sıcak iklimlerde bu yerden tasarruf edilebilir. Buradan evin içine gireceğiz; Evin bölümleri gündüzlük ve gecelik diye iki esaslı parçaya ayrılabilir. Evde çalışacak kadın için yemek pişirmek, yemek yemek ve gündüz çalışmak için yâni gündüz vaktini içinde geçireceği bir yerin bulunması ve birde dışarda

çalışanlar da eve gelince yatıp uy-
nacak bir yerin bulunması şarttır.

Bekâr bir insan için tek odalı
ikametgâh tipide tatbik edilebilir-
se de evliler için, hemde evli ve ço-
cuklarının da olmasını istediğimiz
bir işçi ailesi için tek odalı ikamet-

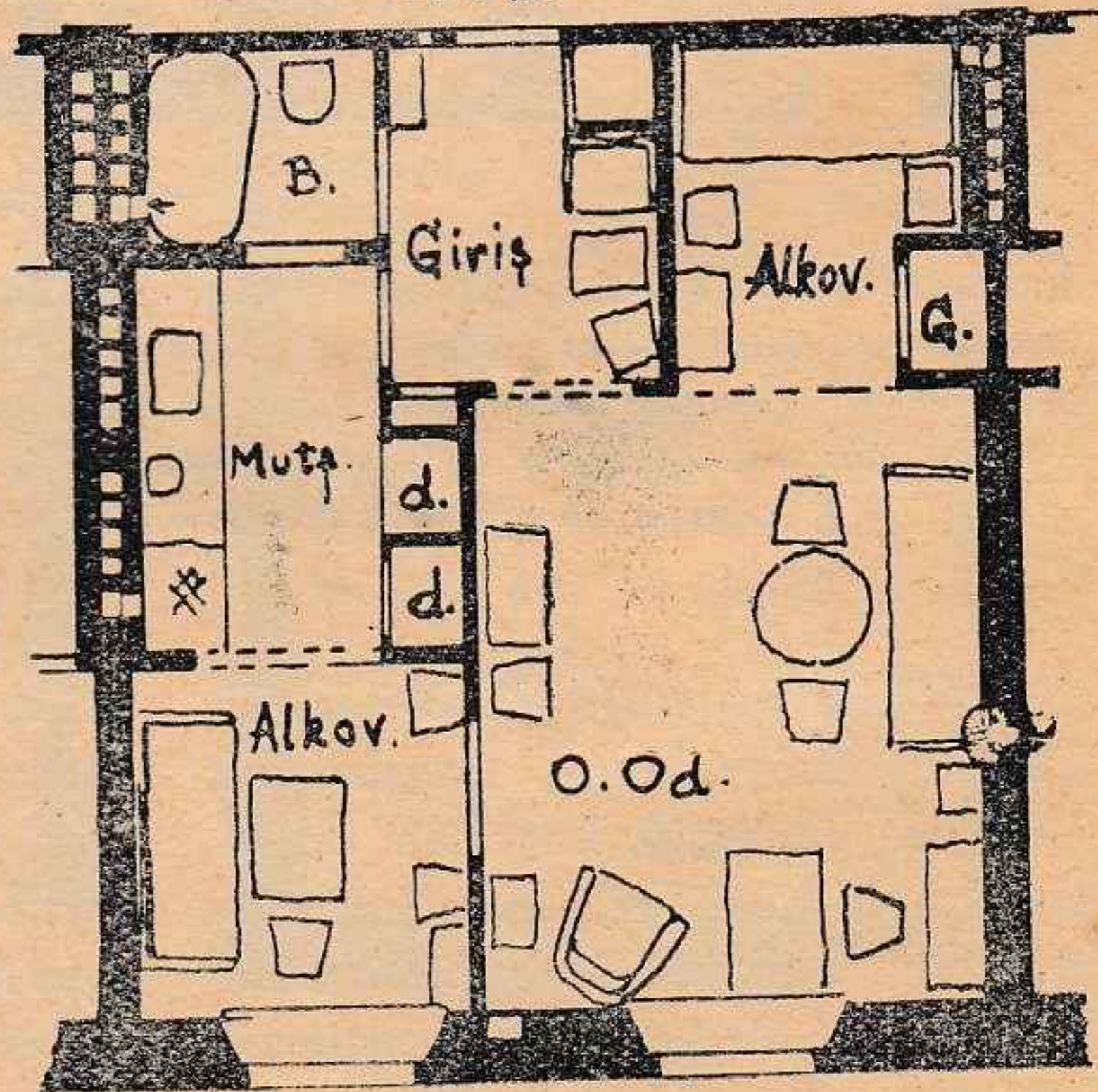
gâh tipi gerek sağlık ve gerekse ah-
lâk bakımından mahzurludur. Ve
katiyen tavsiye olunmaz. Şu halde
en küçük bir evin yatmak için bir
odası oturmak yemek yemek ve gün-
düz çalışmak için bir odası yâni en
az iki odası olmalıdır. Oturmak için
olan odada yemek pişirmek te lâzım

Geçit



Tip: 1

Geçit



Tip: 2

Kapıları müşterek bir geçide açılan apartman daireleri şeklinde düşünül-
müş isveç amele evlerinden iki tip. Dar cepheler yalnız oturulacak yerlere
ayrılmış; onun için banyo ve mutfak doğrudan doğruya aydınlık almıyor.

olduğundan bunun için ayrı bir yer ayırmak mümkün olmazsa bile bir niş yapmak icabedecektir. Bu iki odadan başka birde hela bu evin bütün ihtiyaçlarını tamamlamış olur. Yıkanma yeri olmayabilir. Gerek yapı sahasının büyümesi gerekse tesisat ve yapı masrafı yüzünden yıkanma yerini böyle küçük bir eve sokmayıp guruplar için toplu yıkanma yeri yapmak adet haline gelmiştir.

Böylece ancak 38/40 metre karelik bir sahaya sıkıştırılması mümkün olacak ev tabiidirki tek ev değildir. Ucuzluğu temin etmek için bunların bir çoklarını bir araya toplamak ve böylece işçi apartmanları kurmak icabedecektir.

En ucuz olacak bu şekilden başka iki kat içinde ve bu saydığımız ihtiyaçları bir az daha ferah karşılayacak evler yapmak ve bunlara yeter büyüklükte bahçeler vermek şüphesiz daha iyi ve daha uygundur. Bu takdirde oturma odasıyla yemek pişirme ve yemek odaları ayrılabilir. Ve yatak odalarının sayısı ana baba için bir, çocuklar için bir veya iki olmak suretiyle çoğaltılabilir. Bir yıkanma yerinin ilâvesi de mümkün olabilir.

Fakat tek ev yapılması esası alındığı takdirde de bu evleri bahçe içinde tek yaptırmak hem arsanın büyümesine sebep olacağından hem de inşaatın daha pahalı olacağından ötürü doğru değildir. Zaten memleketimizde bitişik ev şehirlerimizin esaslı karakterlerindendir. Bitişik evin tek evden üstünlükleri vardır. Duvarlardan tasarruf suretiyle ucuz inşa edilmesi, yalnız iki tarafından açık olacağı için daha kolay ve ucuz ısıtılmasının mümkün olması ve önemle karşılanacak yer sarsıntısına daha dayanıklı olması gibi.

Yukarıda tarif ettiğimiz işçi evlerinin işyerlerine yakın guruplar yâni zidlunglar halinde toplanması pek tabiidir. Bu zidlunglar günlük ihtiyaçlarını kendi içlerinde karşılayabilmelidirler. Yeter sayıda dükkân bulunmalı, umumi yıkanma yeri, ufak bir hali, mektep, çocuk bahçesi ve hattâ sinaması bulunmalıdır. Yakın bulunduğu şehirden aralarındaki bir yeşil bantla ayrılması ve fakat iyi bir yolla bu şehire bağlı bulunması icabedecektir. Her evin kanalizasyon, hava gazı, su, elektrik, gibi medeni vasitalardan istifadesi böylece işçinin zamanından kazanması temin edilmelidir. Zidlungların işyerleriyle irtibatı çok iyi ve kısa olmalıdır. Yayaların istifade edecekleri yollardan başka bisikletlerin de rahatça gidecekleri yollar bulunmalıdır.

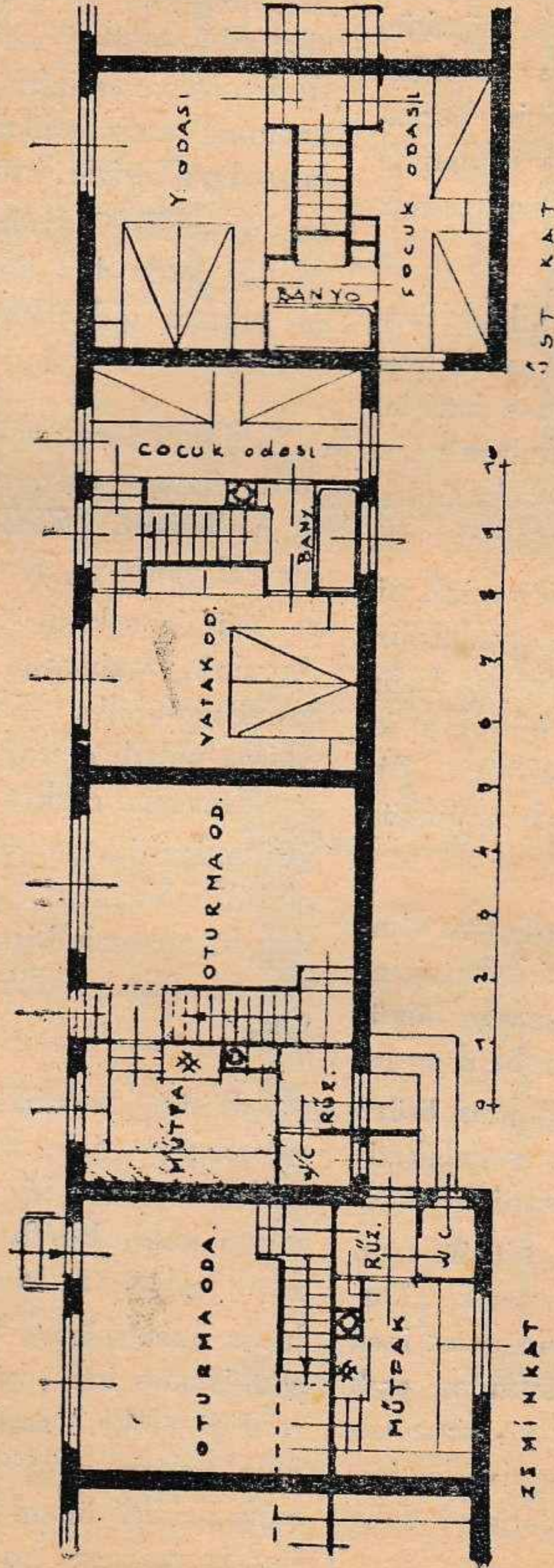
Zidlungların ucuza mal olmalarında önemli olan unsurlardan biride yollarıdır. Zidlunglarda yalnız bir yol geniş ve her türlü seyri sefere müsait şekilde inşa edilmelidir. Arazinin vaziyetine göre bunun sayısı çoğalabilir. Fakat bu cins yol daima pahalı olacağı için miktarının az olmasına dikkat edilmelidir. Diğer yollar dar ve yalnız yayalar için olabilir. Yayaları çamurdan ve tozdan kurtaracak bir parke kısım. Diğer taraflar yeşillik olarak bırakılabilir.

Bütün saydıklarımızın yerine getirilmesi için mevcut her türlü zorluğu yalnız bir şey katiyetle ortadan kaldırılabilir. Plânlı ve programlı çalışma! Memleketimizde çalışma bakanlığının kurulmasıyla çalışan insana karşı bütün milletin gösterdiği alâka canlı ve vücutlu bir hale gelmiş olmaktadır. Çalışan insana gerekli önem ve değeri vermek her iş verenin sosyal ödevlerinden

biridir. Bu cihetin lâıyıkı vechile olup olmadığını Çalışma Bakanlığı kontrol edecektir.

Yazımızın başında da söylediğimiz gibi bu problemin ulusumuzun büyüklüğü ile mütenasip bir şekilde çözülmesi ancak mimar, mühendis, ve maliyecilerin iş birliği ile temin edilebilir. İlk hedef her işçi ailesine ufacık dâhi olsa bir ev temin etmektir.

Memleketimizin iklim şartlarına, adet ve geleneklerine uygun işçi evleri tiplerini bulmak üzere hemen çalışmalara başlanmalı, mimarlar arasında proje yarışmaları açılmalı, mühendisler arasında belirli bir projenin en ucuz fakat yine sağlam inşası için yarışmalar tertiplenmelidir. Bu çalışmalar sonunda Türk sanat ve tekniğinin bu konuda da ileri memleketlere yakında ulaşacağından şüphe edilemez.



İki katlı sıra ev olarak düzenlenmiş bir plan. Her evin alt katında büyük bir oturma odası ile mutfak ve hele, üst katta biri çocuklara diğeri ana babaya ait iki yatak odası ile bir banyoları var. İnşaat sahası yuvarlak 35 Mt. kare.

İşçi Evlerinin Sosyal Esasları Hakkında

İhsan ATABARUT
Y. Mühendis

Çalışan insan çalışma saatları dışında nekadardır iyi dinlenirse işinin başında da okadar emniyetli ve verimli olarak çalışır. Demek oluyor ki dinlenme yalnız sağlık ve iş emniyeti bakımından değil ayrıca randıman bakımından da önemlidir.

İşçinin çalışma saatları dışındaki dinlenmesinin temini, her şeyden evvel onun barınma ihtiyacını karşılamakla mümkün olur. Meskun mahallerden uzak olan işyerlerinde samanlıklarda, kasaba ve şehirlerde ise kahve peykelerinde, han köşelerinde veya benzeri yerlerde gecele-mek zorunda kalan işçinin sosyal ve sağlık durumunu düzenlemek, iş başında kendisinden iyi randuman alabilmek için onu bir an evvel insanlık şerefine ve sağlık kaidelerine yeter derecede uygun bir yuvaya kavuşturmak, ön plânda düşünülmesi gereken bir konu olarak göze çarpar.

A — Şehir dışı işyerlerinde çalışan işçilerin mesken ihtiyacı :

Mesken ihtiyacı bilhassa meskun mahallerden uzak olan değişmez işyerlerinde kendisini fazlasıyla hissettirir. Buna bir taraftan işverenin sermayesinin kifayetsizliği, diğer ta-

raftan da gözden ve teftişden uzak olan bu gibi işyerlerinde sosyal işlemlerle sağlık işlerinin ihmale çok müsaid oluşu sebep olur.

Halbuki böyle bir işyerinde sürekli olarak çalışan işçilerin çoğunluğunu civar köyler halkı, süresiz çalışanları ise mevsim işçileri ile gezgin işçiler teşkil ederler. Şu halde bu işçilerin mühim bir kısmının barınma ihtiyacını bekar pavyonları inşası suretile kolayca karşılamak pek ala mümkündür.

Her savaşta en evvel savaşan düşünmek lâzımdır. Savaşanlar içinde önce düşünülmesi icab edenler de en ağır şartlar içinde savaşanlar, çalışanlar olmalıdır. Bundan ötürü dirki mesken işleri savaşında da sosyal şartları ile sağlık şartları en ağır olan işyerlerinde çalışan işçileri en evvel düşünmek lâzımdır.

Çalışan işçinin sosyal durumu ile sağlığını, işe olan hevesini ve bunların sağlayacağı iyi bir iş verimini emniyet altına aldıktan sonra işçinin ailesiyle birlikte ve aynı şartlar içinde yaşayabilmesi imkânlarını da hazırlamak lâzımdır. Bu suretle ekonomi bakımından büyük bir değeri olan işçinin iş yerine bağ-

lanması da temin edilmiş olur. Şu halde ikinci plânda göz önünde tutulması icabeden noktanın, işçiye şehir dışı karakterini taşıyan bir, iki ve nihayet üç odalı meskenler inşası olacağı kendiliğinden açıklanmış olur.

B — Büyük şehirlerdeki işyerlerinde çalışan işçilerin Mesken ihtiyacı.

Büyük şehirlerdeki sanayi halkının mesken ihtiyacını karşılamak için İnternasyonal kongreler kurulmuş ve bu kongrelerde şehir sanayi halkının karakterine uygun meskenler inşası işi incelenmiştir. Görüşmelerde genel olarak az gelirlilerin barınma ihtiyaçları göz önünde tutulmuş ve bu ihtiyacın karşılanması için küçük daireli meskenler inşası üzerinde durulmuştur.

1 — Küçük daireli meskenlerin mahzurları ve lüzumu.

Küçük daireli meskenlerin inşası konusu üzerinde görüşülürken, hacim küçüldükçe hacim birimi maliyetinin yükseleceği, normal şartlar avdet ettiği zaman küçüklüklerinden ötürü bu evlerin kolay, kolay rağbet görmeyeceği, ve nihayet küçüklüğün sosyal bakımdan ve sağlık bakımından mahzurları olduğu birer endişe olarak ortaya atılmıştır.

İleri sürülen mahzurlar ortaya atılan endişeler ne kadar ağır olurlarsa olsunlar, meskensizlikten ötürü çatı aralarında, bodrumlarda otu-

ran, ahablarının veya akrabalarının yanında sığıntı olarak barınan, işinden çıkdıktan sonra evsizlik yüzünden sinamalarda, kahvehanelerde, aşçı dükkânlarında, işki yerlerinde vakit geçirerek huzursuz intizamsız hayat süren insanların sosyal durumunu düzenlemeye ve sağlıklarını korumaya engel olamamıştır.

İşçinin barınma ihtiyacı karşılanmadıkça onun sağlığını ve haklarını yalnız iş başında, işyerinde korumaktan esassı bir fayda beklenemeyeceği aşikardır. Bu itibardır ki velev küçük dâhi olsa sağlık ve sosyal bakımlardan barınmaya elverişli olan ve kirası da işçinin gündelik kazancının ortalama beş katını aşmayan meskenlerin temini hususunda anlaşma hasıl olmuştur.

II — Kışla meskenler.

Birinci dünya savaşından evvel avrupanın büyük sanayi şehirlerinde kışla şeklinde meskenler inşa edilmiş isede bu meskenlerin hiç bir vecihle asgari ihtiyaçları karşılamadıkları görülmüş ve büyük şehirlerdeki halkın sağlık durumunun bozulmasına bu iç sıkıcı meskenlerin başlıca sebep teşkil ettikleri anlaşılmıştır. Her ne kadar birinci dünya savaşından sonraki evler sağlığa daha elverişli olarak inşa edilmiş lersede bu sefer de bu evlerin kirası az gelirlilerin ödeme kudretlerinin sınırlarını aşmıştır.

C — Ammenin işe karışması.

Yeter derecede bir inşa programının gerçekleştirilmesi muhtelif

memleketlerde o memleketlerin inşaa indeksleri ile, hipotek paralarının faizlerinin ortalama yüksekliği gibi güçlüklerle karşılaşmış ve bu sebeplerden ötürü asgari gelirlilerin mesken işlerine ammenin müdahalesi zarureti doğmuştur. Bu hususda yapılacak mali yardımların tamamen bu işe sarf edileceği hakkında hiç bir garanti mevcut olmadığı içindir ki işin devlet tarafından yalnız finanse edilmesi kâfi görülmemiş aynı zamanda organize edilmesi yolu tutulmuştur. Nitekim bizde de Çalışma Bakanlığı yeni kadrosunda SOSYAL HİZMETLER KURULU adını taşıyan bir kurulun kurulmasını derpiş eylemiştir.

D — Asgari gelirlilerin meskenleri ne gibi şartları haiz olmalıdır.

Asgari gelirlilerden şimdilik iş kanunun çerçevesi içine giren işçileri kasdediyoruz. Bu soruya müsbet bir cevap vermek hemen hemen mümkün değildir. Mühendisliğe taallük eden bütün işlerde daima fenni olarak çalışıldığı halde mesken işlerinde ekseriyya his ile çalışılmakta olduğu bir hakikattir. Bu gibi meskenlerin inşasında her biri sosyal ve sağlık düşüncelere uygun daireler tersiminin en mühim rolü oynaması icab ettiğini, binaların dış ölçüleri ile cephe görünüşlerindeki tenasüp ve harmoninin esas teşkil etmediğini, mimarın asıl vazifesinin bu sonuncudan ibaret olmadığını kavramak ve bu gerçeğe inanmak herne-dense mimarlara çok güç gelmektedir. Bunun dışında olarak ona ayrıca

şehircilik bakımından da vazifeler terettüb etmektedir. Bu meskenlerin mecmuunun teşkil ettiği işçi mahallelerini şehrin manzarasını uydurırken, her bir dairenin aynı elverişli şartları haiz olmasının icab ettiğini de yine mimarın göz önünde bulundurması lâzımdır.

Bu itibarla dırki bu gibi küçük dayireli meskenleri inşaa edecek olan mimarın projeleri yapmadan ve inşaaata başlanmadan evvel, bir defaya mahsus olsa bile, bir kaç hafta için bir işçi muhitinde ve işçi aileleri nezdinde yaşaması pek çok şeylerin tasarrufunu temin edeceği muhakkaktır. Yapılacak işçi evleri ile küçük daireli meskenlerden mükemmel bir hasıla alınması arzu edildiği takdirde, yalnız mimarın değil aynı zamanda mühendisin, Doktorun ve fizisiyenin de bu işe katılması ve onların fikirlerinden de faydalanılması lâzımdır.

E — Meskenlerin Boyutları nasıl olmalıdır.

İşçi meskenleri ve bunların teşkil ettikleri işçi mahalleleri düşünülürken ortaya çıkan önemli sorulardan birisi de bu meskenlerin boyutları meselesidir.

Alçak inşaatın yüksek inşaaata tercih edilmesi icab ettiğini ileri sürenler olduğu gibi, yüksek inşaatın alçak inşaaata tercihe değer olduğunu müdafaa edenler de az değildir.

Alçak inşaatı ileri sürenler, sevki tabiinin insanı toprağa yaklaştı-

diğini iddia etmekteirler. Yüksek inşaatı tavsiye edenler ise modern şehir endüstri halkının doğrudan doğruya köy ve kasaba halkından zuhur ettiğini, bu itibarla onun evleri ki basit hayat şartlarını yeni mesleğinde de muhafaza etmesinin, onun ikametgâh ihtiyacını eski hayatına uydurmanın geri gidici bir hareket olacağını ve bu hareketin yeni ve modern hayatla bağdaşamayacağını serd etmektedirler.

Sanayi şehirlerimiz arasında sayılan İstanbul, İzmir, Bursa, Zonguldak ve Adana gibi büyük şehirlerimizde bile nüfus yoğunluğu fazla denebilecek rakkamlara ulaşmaktadır. Bu gibi şehirlerde bile, sanayi müesseseleri civarında olup da işçi meskenleri inşasına elverişli olan arsaların, arazinin fiyatlarının yapılacak inşaat masraflarına nisbetle yüksek olmayacağına muhakkak nazariye bakılabilir. Şu halde yüksek inşaatın tercih edilmesi akla gelen şehirlerimizde bile katların sayısını ortalama üçden daha fazla tutmak için esaslı bir sebep bulunmasa gerekdir. Bu husus deprem sahası içine giren şehirlerimiz için ayrıca özel bir öneme sahiptir.

Büyük şehir karakterini arzetmeyen şehirlerimizle kasabalarda ve nihayet meskun mahallerden uzakda kurulu işyerlerinde ise sıra evleri kurmak ve bu evleri o mıntikanın geleneklerine iklim ve arazi şartlarına uydurmak bu gibi

yerler için en elverişli hal sureti olacaktır.

Arazi şartları çok müsaid olan mahallerle Sanayi şehirlerinin kenarlarına eklenecek olan işçi mahallelerinde ise Çifte evler müstakil evler kurulması suretile kalifiye işçilerin ve ustaların iş yerlerine bağlanması lâzımdır.

F — Amme müdahalesinin başlıca sebepleri ve müdahale edeceği hususlar.

Devletin müdahalesini icab ettiren sebeplerin başında, işçi bakımından kira ile gelir arasındaki boşluğun doldurulması, işveren bakımından da sermayenin mühim bir kısmının mesken işlerine bağlı kalması gelir. Müdahale edilecek hususlar ise belli başlı olarak, Amme parasının tamamen yerine ve yerinde sarf edilmesini temin için mesken işlerinin organize edilmesi, meskenlerin boyutları ile tiplerinin tesbiti, arsa tedariki işinin arazi spekülantlarının ellerinden kurtarılması ve nihayet inşaat şartları ile şartnamelerinin kolaylaştırılması olacaktır.

Son söz olarak şunu ilâve etmek istiyoruz; Sosyal bakımdan işçi ailesinin aynı şartlar içinde yaşaması düşünülürken, Sağlık ve Ekonomi bakımından da işçinin işbaşındaki sağlık ve emniyetinin düzen altına alınması ve verimli olarak çalışabilmesi imkânlarının temin edilmiş olması lâzımdır.

TARİH VE KRONİK

Toplumca Yardım Düşünüşünde Gelişme

* * *

Toplumca (sosyal) yardım düşüncesi, bilimin ilerlemesine ayak uydurarak gelişirken üç merhaleden geçmiştir.

İyilik etmek, hayır ve sevap işlemek, vicdan ferahlığına erişmek gibi sebeplerle ferdin ferde yardım eimesi.

Fert yardımlarının bir dernek elinde toplanması ve onun aracılığıyla yoksullara ulaştırılması.

Toplumca yardımın bir devlet ödevi sayılması ve ona göre teşkilatlandırılması.

Birinci ve ikinci safhalar için en iyi örnekleri kendi tarihimizde bulabiliriz.

Servetini bir keyiflenme vasıtası değil, sefaletleri gidermeğe yarıyan bir millet emaneti saymak uzun zamanlar Türk zengininin şıarını teşkil etmiştir.

Dikkata değer ki fertçe hayır işlemek temayülü, erkenden sosyal bir yön almış ve evkaf kurumunu yaratmıştır. Bu kurum, aslı şekliyle ele alındığında zamanına göre ileri bir düşüncenin verimi olarak karşımıza çıkar. Çünkü biriktirdiği paraları insanların çalışma gücünü körletmiye değil uzun ömürlü hayır kurumları yaratmaya harcar. Gerçek fakire ve gerçek yoksula elini uzatır.

Medeniyet tarihimizin ziyneti olan birçok kurumlar yaratan evkafın sosyal hayatımızdaki rolü sadece bir dayanışma kurumu olmasın-

dan ibaret değildir. O iyi işlediği devirlerde memleket içinde yardımlaşmayı düzenliyerek milletin bütünlüğünü ve beraberliğini sağlamaya ve memleket dışında da milletimize sevgi ve itibar kazandırmaya yardım etmiştir.

Aynı devrin iki sosyal dayanışma organı daha yarattığını görüyoruz.

Loncaların hayır kurumları, mahalle sandıkları.

Birincisi bir sanat şubesine girenlerin kendilerine ve ailelerine bir nevi sigorta teminatı verir, ikincisi bir mahalle halkından yetim, dul, kimsesiz kalanları korur, çocuklara bir meslek öğretir, hatta bunları müstakil bir işe sahip etmek için sermaye verirdi.

İmparatorluğun çökme devrinde bu kurumlar gelişemiyerek sönmüşlerdir.

Avrupa'da karşılıklı yardım esasına dayanan ilk sigortalar 18 inci asırda meydana gelmiş, ondokuzuncu asrın bilhassa ikinci yarımında esashi bir gelişme göstermiştir.

Sosyal sigorta alanında işçinin kazalara, meslek hastalıklarına karşı teminat altına alınması hareketleri İngiltere'de başlamış sonra Avrupa'nın öteki memleketlerine yayılmıştır.

Toplumca yardımlaşma işinde çeşitli hayır derneklerinin ve bunlar arasında Kızıllaç ve Kızılay'ın önemli bir yeri vardır. Bu kurum-

lar, başlangıçta sadece harbin doğurduğu ihtiyaçları karşılamaya çalışmışlar sonradan faaliyetlerini barış zamanlarına da yaymışlardır.

Buraya kadar, fertçe ve dernekler vasıtasıyla gerçekleştirilebilen yardımlaşma yollarını kısaca gözden geçirmiş olduk. Şimdi sosyal yardımı bir devlet ödevi haline getiren sebepler üzerinde duralım :

Bilim, insanlar arasında eskiden sanıldığından daha sıkı bir kader birliği bulunduğunu öğretmiştir.

Bu hal, her şeyden önce hastalıklarda kendini gösterir. Bilhassa bulaşıcı ve serpintili hastalıklarla savaşırken görüyoruz ki fertçe korunma tedbirleri asla yetmemektedir. Tesirli biricik tedbir, toplulukların sağlık şartlarını düzenlemektir. Bu şartları kuracak, kontrol edecek bir sosyal hekimliğe duyulan ihtiyaç hele harbin doğurduğu durum yüzünden her zamandan daha kesindir.

Öte yandan sağlığı koruma vasıtaları, bilimin gelişmesiyle o kadar artıyor ki geniş toplulukları kavrayan bir kuruluş bulunmadıkça onları tedarik bir çok bütçelerin imkânlarını aşıyor.

Esasında, sosyal sağlık, hastalıklardan masun kalmaktan ibaret değildir. Amansız bir çalışma ve istihsal yarışının, milletlerin alın yazısına hükmettiği bir devirde yaşıyoruz. Bu yarış kazanmak için iş hekimliğinin bulduğu usulleri, devlet eliyle yaymak gerekiyor. Şunu da biliyoruz ki toplumca sağlığı sarsan iki önemli âmil gıda ve konut meselesidir. Korkunç bir toplum hastalığı olan veremin yayılışında bu iki âminin etkisi artık kesin olarak anlaşılmıştır. Böylece veremi önlemek bütün topluluğun gıda ve konut şartlarını düzeltmekle mümkündür. Fakat bu çapta bir işin fertçe hayır teşebbüsleriyle veya hayır

dernekleri aracılığıyla gerçekleştirilmesi mümkün değildir.

Öte yandan, misal olarak aldığımız verem salgınlarını önlemek için bütün taze vakaları, hatta verem istidatlarını geniş kütleler içinde tarayıp bulmak gerekiyor. Bu da sağlam görünen bütün insanları kütleyi olarak radyografiden geçirmekle mümkündür. Bu şümulde bir faaliyeti de ancak devletleşen bir sosyal yardım sağlayabilir.

Burada hastalıklardan bahsedişimiz sadece bir örnek vermek içindir. Yoksa sosyal yardımlaşmaya konu olan sahalar çok daha geniş ve çeşitlidirler. Hatta sosyal yardım İngiliz müelliflerinin tabiriyle bir "sosyal emniyet,, plânına kadar genişliyebilir. Gerçekten, fertçe mutluluk ancak başkalarının da sefilliklerden korunmasına bağlı olarak kabul edilirse, geniş kütleleri sefaletle düşürebilecek belli başlı sebeplere karşı emniyet yaratmak, toplumca yardımın en şümüllü tarifi olur.

Bu âmillerin başlıcaları: Çalışanın işini ve çalışma sahasını kendi suçu olmadan kaybetmesi, çalışmayacak derecede ihtiyarlaması veya sakatlanması, hastalanması, çalışma çağına gelmemiş çocuklar bırakarak ölmesidir.

İşte geniş manada bir toplumca dayanışma, bu gibi durumlara çare bularak sefaletleri önlemeğe uğraşır.

Sosyal yardım işini devlet ödevi haline getiren âmil, konunun böyle kökten ele alınmasıdır.

İki dünya harbi arasındaki müddet içinde, bir çok memleketler toplumca yardımı devletleştirmek için adımlar atmışlardır. Fakat en kesin formülün ancak şimdi İngilterede bulunduğu görülüyor. İngiliz parlamantosunun esasını kabul ettiği Beveridge plânına göre "sosyal emniyet,, in bütün şartları gerçek-

leştirilmektedir. İstisnasız her fert işsizliğe, hastalığa, ihtiyarlığa karşı sigorta edilmektedir. Başka bir yazımda etraflıca anlattığım bu büyük plân üç taraflı bir gelir kaynağına dayanacaktır. İşçi - işveren - devlet masraflara katılmaktadırlar. En ağır yükü devletin yüklendiği görünüyor. Plânın bütün şümülünü kazanacağı 1965 yılında devletin sosyal sigorta idaresine ödiyeceği senelik taksit, beşyüz milyon İngiliz lirasını geçecektir.

Derhal söylemeliyiz ki bu çapta bir eseri gerçekleştirebilmek için İngilizlerin her millette bulunmayan iki kaynakları vardır.

1 — Eli iş tutan şahısların hemen hepsinin istihsal sahasında yer tutabilmesi.

2 — Geniş bir sömürge varlığına ve yaygın bir dünya ticaretine sahip olması. Bu sebeple aynı yola gitmek isteyen başka milletler, daha tutumlu davranmak zorunda kalacaklardır.

Yeni Türk devletini kuranların ileri ve uzağı görüşlerine en güzel delil bugün karşımıza çıkan cihan temayülleri daha o zaman sezererek eski rejimin "Sih iye Müdürü Umumiliği,, yerine bir "Sihhat ve İctimaî Muavenet Vekâleti,, kurmuş olmalarıdır. Bu, sosyal yardımı bir devlet ödevi olarak kabul etmek demektir ki cidden derin bir düşünceye, sağlam bir dünya görüşüne delâlet eder.

Henüz sosyal sigortaları kurmaya muvaffak olamadıysak da büyük kütlelerin sağlığını tehdit eden sıtma, frengi, trahoma karşı teşkilât meydana getirilmiştir.

Memleketi içten tanıyan hekimlerimiz çoğaldıkça ve çalışma tarzımız rasyonel bir hal aldıkça bu teşkilâtın verimi artacaktır.

Bu müesseselerimizin başarılarına esaslı yardımı olacak bir araç da bayındırlık ve kalkınma hareketlerinin hızlanması olacaktır. Bu imkânların yakın bir zamanda doğmasını diliyorum. Genel kültürü yaymak için atılan esaslı adımlar, sağlık alanında da geniş tesirlerini gösterecektir.

Sosyal yardım alanında girilmiş olan dört teşebbüsü daha söylemeliyiz.

Köy ebeleri ve sağlık memurlarının yetiştirilmelerine başlanması,

Aylak ve bakımsız çocuklar dâvasının ele alınmış bulunması.

İşçileri kazalara ve meslek hastalıklarına karşı sigorta eden bir Devlet kurumunun kurulmak üzere olması,

Topraksız köylüye toprak vermek hususundaki kanunun kabul edilmiş bulunması.

Bu teşebbüsler sosyal yardıma devl-tçi bir gözle baktığımıza delâlet ederler. Şüphesiz bu ilk adımlarla tam bir sosyal sigorta arasında henüz çok mesafe vardır.

Tam bir Devlet sigortasına ulaşma yolundaki başlıca zorluklarımız şunlardır:

Millî servetimizin azlığı, çalışmaya her ferdin katılmamış olması, genel kültürün yaygın olmaması, muhtaç olduğumuz kurumların hazır bulunmayışı, yetişmiş elemanların azlığı.

Her sosyal sigortanın esası, istihsal edilen kıymetten küçük bir payın ayrılması olduğuna göre Devletin takatini aşmıyacak bir sigorta ödevi için istihsalin ve istihsale iştirak eden insanların sayısı artmalıdır. Çalışma ve istihsal artıkça bambaşka imkânlara kavuşacağımız bellidir.

Geçmiş Yüz Yıllarda Dokumacı Ustası Nasıl Yetiştirdi. ? [1]

II

Fahri DALSAR

A — *Geçmiş yüzyıllarda Çıraklık ve Kalfalık:*

Bir sanat veya mesleğin okullar vasıtasıyla elde edilemediği zamanlarda en pratik yol, daha küçük yaştan itibaren, çocuğu her hangi bir sanat veya meslek sahibinin yanına çırak vermektir. Bugün dahi yaşamakta olan bu tarz, bilhassa küçük esnaf arasında pek çok görülmektedir. Böyle, küçük bir esnaf yanında çıraklığa başlayan çocuğun büyük bir sanatkâr olması bugün mümkün görülmemekle beraber, eski zamanlarda en büyük ustalar bile bu şekilde yetiştirdi. Geçen yüzyıllarda, bir çocuğun bir sanata veya bir mesleke çırak girmesi, o çocuğun bir okula başlaması, demektir. Bunun için, çıraklıktan başlayarak usta olunca ya kadar geçen devrelerde, her yükseliş sırasında türlü törenler yapılması bundan ileri gelirdi. Bu törenler bir çeşid (Diploma dağıtma) törenine benzerdi. Bu günkü anlayışla; Çıraklık yapmak fakir aile çocuklarına mahsus bir iş gibi görünmektedir. Fakir aileler, çocuklarını okutmak imkânını bulamadıkları için böyle hareket etmektedirler. Halbuki, geçen yüzyıllarda, her tabakadan âilenin çocukları bir sanat veya meslek sahibi olabilmek için çıraklıktan işe başlamaya mecburdu.

Eski zamanların ustaları arasında bilhassa dokumacılar büyük bir şöhrete sahiptirler. Bu şöhretin daha ziyade yaptıkları işlerin inceliğinden geldiğine şüphe yoktur. Çok muhtemeldir ki, Kalfa ve usta olma törenleri ilk önce dokumacılar tarafından tatbik edilmiştir. Dokumacılar mahsus olan (Peştemal kuşanma) töreni, diğer esnaf arasında da aynen tatbik edilmektedir. Ayakkabıcılar (Ayakkabı giyme), terziler (Kaftan giydirme) gibi kendilerine mahsus tören yapmamışlardır. Her esnaf dokumacıların peştemalını kuşanmıştır. Bu vaziyet, dokumacıların eski zamanlarda en ileri bir sanatkolunu idare etmiş olmalarından ve belki de, zamanına göre zengin bir zümre sayılmalarından ileri gelmektedir.

15. inci yüzyılın sonlarına âid olmak üzere elimize geçen bazı vesikalarda dokumacılık öğrenmek için uzak yerlerden çocuklarını getirip dokumacı ustalarının yanına çırak verdiklerini görüyoruz. Çıraklık işlerine aid vesikaların mahkeme sicillerinde görülmesi bu işin ehemmiyetine en büyük delildir. Çünkü, bu çıraklık işi geliş güzel bir şey sayılmamış, hangi maksatla ve ne kadar ücret karşılığında iş görüleceği önceden tesbit edilmiştir. 1515 tarihli bir kayıta Tokadlı iki kimse küçük kardeşlerini Bur-sada Taftacılık öğrenmek üzere bir ustaya teslim ediyorlar. Bir zaman sonra da kardeşlerini gelip alıyor-

[1] Bu yazının ilk kısmı (Çalışma) mecmuasının birinci sayısında yayınlanmıştır.

lar. Bu verme alma işi mahkemece tescil ediliyor. Bu kayıtlarda dik-kati çeken nokta Çırakların bir usta yanında çalışması bir çeşid icar işi sayılmış ve buna (Nefsin icareye verilmesi) denilmiştir.

Bir çocuğu belli bir müddet için çırak tutmak istiyen ustalar, çocuğun babasıyla anlaşarak, o müddet için tespit edilen bir para vermekte, bu suretle çocuğun nef-sini icara tutmaktadır. Eakat bu şekilde bir icar anlaşması sadece bir menfaat karşılığında çocukların çalıştırıldığı düşüncesine varılabilir. Halbuki, böyle icarlarda diğer bir şartın konulması da ihmal edilmemiştir. Ustalar, yanlarında çalıştıracakları çocuklara her hangi bir işi öğretmeyi de kabul etmektedirler.

1530 tarihli bir vesika, dokumacılık işlerine büyük devlet adamlarının da ehemmiyet verdiklerini göstermektedir. Kanunî Süleyman'ın çok mağrur veziri İbrahim Paşa (Seraskeri - Sultan) Bursaya 8 acemi oğlanı göndererek bunlara ipekli kumaş dokumacılığının öğretilmesini istemiştir. Türlü kumaş dokuyan ustaların yanlarına verilen bu acemi oğlanlarının kimler olduğu ve hangi çeşid kumaşları dokumasını öğrenecekleri mahkemece tespit edilmiştir. (V: 245). Bir vezirin, dokumacılık öğrenmek üzere yetiştireceği bu gençlerin ne maksatla kullanılacağını tahmin etmek bugün için mümkün değildir. 1550 Tarihlerinden sonra İstanbul'da açılan (Devlet Dokuma Atelyesi) nin bu suretle yetiştirilmiş ustalarla işletilmiş olması da çok muhtemeldir. 1560 Tarihlerinde İstanbul'da, Saraya bağlı bir çok kimselerin dokuma atelyeleri olduğuna dair bir vesika da bize gösteriyor ki, o tarihlerde dokumacılık

işlerini öğrenmek, fakir kimselerin geçinmek için bir iş sahibi olmak arzularından ziyade, kazançlı bir iş olduğu için herkes tarafından heves edilmiştir.

Elimizdeki bir vesikadan, geçmiş yüzyıllarda dokumacı olmak üzere çıraklığa yalnız erkeklerin verildiğini de öğreniyoruz. Kız çocukların da türlü dokumacılık işlerini öğrenmek için çıraklığa verildiğini görüyoruz. Bir vesikada, anası olmadığı anlaşılan bir kız çocuğunu, babası askere giderken bir dokumacı kadının yanına çırak bıraktığını görüyoruz. Dokumacı kadın, 14 yaşından küçük olduğu anlaşılan çocuğu büyük bir adama nikâh etmiş, kızı alan adam da askere gittiğinden, kız yine dokumacı kadının yanında emanet kalmıştır. Küçük yaşta bir kız çocuğunu bir başkasına nikâh eden dokumacı kadının böyle hareket etmesinin sebebi, kızın babasının artık gelmeyeceğine inanmasıdır. Fakat sonradan babası çıkıp gelince, çocuk kendisine teslim ediliyor.

B — Çıraklık ve Kalfalıktan ustalığa nasıl çıkılırdı?

Bilindiği gibi, Çıraklar ustalarına karşı haddinden fazla bağlı idiler. Çıraklar, ustalarının verecekleri işleri büyük bir dikkat ve doğrulukla yapmaya mecburlardı. Uzun zaman ustasına ayak işi gören çırakların yetişmesi dört beş yıl sürerdi. Herhangi bir çırağın kalfa olabilmesi için 1001 gün bir usta yanında çalışması şart koşulurdu. Bu müddeti dolduran kimse ustasının izniyle kalfalığa yükselirdi. Fakat böyle bir yükselmenin icabettirdiği tören yapılmadan kalfa olmak mümkün değildi. Kalfa olmuş kimselerin usta olmaları da aynı tarzda yapılan törenle tastik

edilirdi. Geçmiş yüzyıllarda ipekli dokumacıların büyük bir ehemmiyet verdikleri bu törenlerin yapılışı şöyle olurdu :

İşinde başarı gösteren Çırak ve kalfalar, ustalarının arzusu ile Yiğitbaşı'na haber verilir, Yiğitbaşı ve Kahya ile birlikte (Altılar) bu çırak veya kalfaların yaptıkları işleri gözden geçirir, başarı göstermiş oldukları anlaşıldıktan sonra tören hazırlığına başlanırdı. Tören herhalde bir kırdan yapıldı. Aynı işin bütün ustalarına haber verilir ve kararlaşan günlerde (çok defa Cuma günlerinde) Kırılara gidilir, Kalfaların kazançlarına göre yemekler hazırlanırdı. Çünkü bu törenin bütün masrafları yeni usta olacıklara yüklenirdi. Yemeklerin hazırlanması ve yenilmesi için gerekli olan vasıflar (Kazan, tençere, tabak, tava, sahan, kaşık...) Vakıf olarak mevcut bulunurdu. Her çırak, böyle zamanlarda gerekli olan bir şeyi de alarak mevcut vakıf eşyanın arasına katardı.

Kırda toplanmış olan aynı iş sahipleri biraz gezip eğlendikten sonra bir yere oturur ve çok defa şeyh tarafından okunan bir Mevlid'i dinlerlerdi. Mevlid biter, düa okunur, bundan sonra kalfa veya usta çıkacak kimselere Yiğitbaşı tarafından birer ipakli fita (Peştimal) bağlanır ve Şeyhin sol tarafına sıralanırdı. Bütün ustalar yerde ve bir halka halinde oturarak, ayağa kalkın Şeyhin) şu sözlerini dinlerlerdi :

" — Esselâmü - Aleyküm ey maarifet erenleri; Esselâmü - Aleyküm ey hakikat pirleri!. İşinde liyakat kazanmış, kalfalığa şayeste görülmüş..... oğlu..... kalfalığa erişmek ister. Onun çıraklıktan kurtulup aranızda kalfa olarak

çalışmasına izin verirmisiniz? Kabul eder misiniz? Kabul eder misiniz?...

Son cümleyi bir kaç defa tekrar eden şeyh, sağına soluna dönerek, söylediklerini herkese duyururdu. Ustalar, oturdukları yerden, ellerini göğüslerine koyarak ve başlarını eğerek, hep bir ağızdan cevap verirlerdi:

" — Ederiz!, Ederiz!.. Ederiz!....

Bundan sonra yeni kalfalar, ilk defa Şeyhin, sonra Kâhyanın ve Yiğitbaşının ve kendi ustalarının ellerini öptükten sonra orada mevcut olan bütün ustaların ellerini öper her birisinin (Hayırlı olsun!) dualarıyla başarı dileklerini toplarlardı..

Bu tören bittikten sonra, hazırlanan yemekler ortaya gelir ve beraberce, güle eğlene yerlerdi. Yemekten sonra oyunlar oynanır, gezilir ve türlü eğlenceler yapıldı. Bu suretle tören sona ermiş olurdu..

Törenden sonra kendi hesabına tezgâh kuramıyanlar başkalarının tezgâhlarında çalışanlar, daha ziyade kalfalar olurdu. (Usta olmak) kendi hesabına tezgâh sahibi olmak demektir.

16. ncı yüzyılın ortasından sonra bir çok işçileri bir araya toplayarak piyasa için ipekli kumaşlar dokutmak isteyen sermaye sahipleri, bu işçilere fazla rağbet gösterdiklerinden, işçiler kendi menfaatları icabı, durmadan atelye değiştirmişlerdir. Geçmiş yüzyıllarda işçilerin usulsüz olarak yer değiş-

tirmesinden çok şikâyet edilmiştir. Yine aynı zaman içinde yerli ve hristiyan ve yahudilerin de dokumacılık yapmak hevesiyle atelyeler açtıkları anlaşılmaktadır. Devamlı savaşlar yüzünden işlerini bırakmak zorunda kalan tezgâh sahiplerinin işçileri hristiyan ve yahudilerin yanında çalışmaya başlamışlardır. Elimizdeki bir vesikadan anladığımıza göre, bilhassa Türk işçilerin hristiyan ve yahudi ustaların yanında çalışmaları büyük bir kızgınlık çıkmasına sebep olmuştur. 1595 Tarihinde, ipekli kumaş atelyesi olan bir çok kimseler, türk işçilerin hristiyan ve yahudi ustalar yanında çalışmalarının mümkün olup olmadığını araştırmışlar ve bunun imkânsız olduğuna dâir bir de fetva almışlardır. Fetvaya göre Türk işçisi, kendi cinsinden birisinin dokuma atelyesi olup ta bunu bırakarak bir hristiyan veya yahudi ustanın yanında çalışmaya gitse ve iş icabı ustasına bir saygı eseri olarak: (Üstad!. Çelebi!. veya Efendi!..) diye hitap etse nikâhı bozulacağı gibi, iymânı da sakatlanırmış!..

Türklerin yanında çalışmayan bu gibi işçiler toplanarak mahkemeye getirilmiş ve fetvanın mahiyeti kendilerine anlatılmıştır. Bu kadar tehlikeli bir işe kimse razı olamayacağından herkes işini bırakmış ve Türklerin tezgâhlarında çalışmaya karar vermiştir.

C — Dokuma işçileri nasıl dokurlardı ve ne kadar ücret alırlardı?

Elimize geçen bir kaç vesikadan, geçmiş yüzyıllarda çalışan dokumacı işçilerinin, daha çok

(Parça başı) hesabıyla çalıştıkları anlaşılmaktadır. Bugün (Fason) denilen çalışma şeklinin geçmişyüzyıllarda da tatbik edildiğini görüyoruz. Yalnız tezgâhı olan bir usta sermaye, sahibi bir kimsenin verdiği malzemeyi dokuyarak teslim etmekte parça başına kestikleri ücreti almaktadır. Böyle bir işçiliği anlatan vesikada, dokumacı, 7 yılda 48 Top kutnu dokuduğunu ve onbirer kuruştan tutarı olan paranın kalan kısmının verilmesini mahkeme vasıtasıyla istemektedir. Dokumacının 7 yılda dokuduğu kumaşların sadece 48 top olduğunu zannetmek mümkün değildir. Belki, yalnız bu kimseye âid olmak üzere 48 top dokunmuştur. Her top için 11 kuruş alındığına göre, işçilik miktarının çok az olduğu anlaşılmaktadır. (V: 251). Diğer bir vesikada, işçilere verilecek ücretlerin satış bedeli üzerinden hesap edildiği görülmektedir. Bilhassa Kadife işçilerinin ücretlerini bu şekilde aldıkları anlaşılmaktadır. (Çatma ve dolama) cinsinden olup ta, kaba olan kadifelerde 1000 Akçada 100 Akça ücret verilirdi. Bu hesaba göre, satış bedeli üzerinden onda birisi işçilik olarak verilmektedir. Fakat altınlı ağır kadife dokuyanlar, arşın başına 120 Akça alırlardı 120 Akça alabilmek için, dokunan kadifenin tarakdişlerinin sayısı 1000 den aşağı olmalıydı. Eğer tarak dişlerinin sayısı 900 olursa 110 Akça verilirdi. 1000 Tarak dişli sade kadifelerde arşın başına 80 Akça 900 dişlide 70 Akça verilirdi.

Yakın Tarihimizde İş ve İşçi Meseleleri

Kadri Kemal KOP

Bu yazıyı hazırladığımız günlerde Cumhuriyet idaresi mutlu bir başarı içinde 22 yaşını bitirmiş 23 yaşına girmiş bulunuyor. Geçen bu 22 yıl içinde Cumhuriyet rejimi Siyasal, Sosyal ve Ekonomik alanda muhtaç bulunduğumuz çeşitli inkilâplara en müsait şekillerde yer ve imkân vermiş ve bütün bu imkânlardan ise, Türkiyenin bu günkü mesut gelişme ve kuvvetlenmesi sağlanmıştır.

Birinci cihan savaşından sonra yurdumuzda iş ve işçi hukukunun, ileri memleketlerde olduğu gibi güvenilebilir bir düzen altına alanabilmesi meselesi de bu uğurlu inkilâplar arasında yer alan önemli bir konu olarak göze çarpar; meselenin önemi, Cumhuriyetin temellerininin atıldığı ihtilâl, ve kalkınma savaş yıllarında birinci B. M. M. hükûmeti tarafından bu yolda çareler aranması ve tedbirler alınmasıyla bir kat daha tebarüz etmiş olur. O ilk devirlerde Meclis ve Hükûmet bir taraftan korkunç düşman istilâlarına karşı koymaya çalışırken diğer taraftan mütareke belâsından sonra dağınık bir hal alan millet kuvvetlerini bin bir güçlüklerle derleyip toplayarak belli hedeflere doğru yöneltmeye uğraşıyordu. Memleket sert buhranlar içerisinde ve karanlık bir duruma girmişti. Millet ayaklanmış, üstüne çöken belâları başın-

dan atabilmek için her çareye başvurmak zorunda kalmıştı.

Ve işte böyle bir zamanda birinci B. M. M. si hükûmetinin yurdun şu veya bu bölgesinde ve o günün ağır hayat şartları içerisinde milletin ekonomik ihtiyaçlarını gidermeğe hizmet eden ve sayıları o zaman yurtta onbeş bini geçmeyen işçilerimizin haklarını korumak maksadıyla bir takım tedbirlere giriştiğini görüyoruz.

Osmanlı idarelerinin bir çok varlıklarımız gibi iş ve işçi haklarını da ihmal etmiş olduğu bir devirde Birinci B. M. M. hükûmetinin bu «âlicenap» hareketi, milî savaş ve inkilâp tarihimiz de asil bir hareket kaynağı olarak dikkatı saygıya çeker. Millî hükûmet tarafından tamamen insanî düşünce ve zihniyetle ve bir çok önemli meselelerle birlikte ön plânda ele alınan «iş ve işçi hukukunun düzenlenmesi», maksadı, bir biri ardınca iki mühim ve değerli kanunun birinci meclisten çıkmasına sebep olmuştur;

28 / nisan / 1921 (1337) tarih ve 114 sayılı kanun ile 10 / eylül 1921 (1337) tarih ve 151 sayılı kanun..

Bundan yirmi dört yıl önceki bir zamanın özellikleri ve o sıralarda maden ocaklarında çoğu yabancı devlet oyruğundaki işverenler tarafından «kırbaçla» çalıştırılarak istis-

mar olunan işçilerin durumunu göz önüne getirdiğimiz vakit bu iki kanunun Cumhuriyet devrinin sosyal hareketler tarihindeki önemi ayrıca belirmiş olur. Osmanlı devrinde Zonguldak ve Ereğli kömür havzalarında çalışan işçilerin çeşitli ıztıraplar içerisinde kıvrandıkları sık sık ve her sahada göze çarpar; o vakit bu bölgelere işçiler köylerinden ve kasabalarından ısmarlama olarak getirilir. Bir takım insafsız «postabaşılar» ın emirleri altında bir esir gibi çalıştırılırdı. «Çavuş» ünvanını taşıyan bu postabaşılar, dörtte üçü yabancı devlet uyruğunda bulunan «işverenler» in tamamen emrinde idiler. O işverenler ki, Çoğu Türk olmadığı halde, Türkiye de yalnız cephelerini ve kasalarını doldurmakla meşguldurlar. Bunların emrinde çalışan postabaşılar da onlar kadar insafsız bir zihniyetle işçilerin çoğunu yalnız «bir karın tokluğuna» çalıştırır ve onları uzun zaman emirlerinde tutabilmek maksadiyle de kendilerini devamlı bir surette borçlandırırlardı. Her ocak başında ocak sahibinin postabaşı ile ortak kurduğu ve içinde bayat, pis, kokmuş şeylerden başka bir şey bulundurmayan bir bakkal dükkanı, şehirden 5 - 6 kilometre uzak olan bu yerde işçinin alın teri dökerek çeşitli zorluklar ve tehlikeler içerisinde kazandığı bir kaç kuruşu elinden alır ve işçi bir parça yiyecek mukabilinde bakkalın istediği fiyan ödemeğe mecbur kalırdı.

İşverenin emrindeki bakkal, işçinin baş alacaklısı idi. aylarca çalışan işçi elde ettiği bir parça ekmek ve tütünün borcunu bu bakkala veya postabaşıya bir türlü ödeyemezdi. Borcunu bırakıp köyüne dönmek ise, Türk işçisinin onuruna yediremediği bir harekettir. Onun bu fazi-

letini bilen insafsızlar ise onu devamlı bir surette istismar etmek kolaylıklarını bulmuşlardı.

O devirde, maden ocaklarındaki işçilerin buna benzer durumlarını bir kerrede B. M. M. hükûmetinin İktisat Vekilinin ağzından dinleyelim :

«... Bizimkilerin halini tekrar arz edeyim: Hepisi çıplak hepsi açtır. Hatta üzerlerinde bir mintanbile yoktur.

«Kara deniz sahillerinden gelen ameleliği kendilerine sanat ittihaz eden müslüman biçarelerin orada yatacak yerleri yoktur. Yiyecek, giyecek yoktur ve yacak da yoktur. Bunlara 80 kuruş gündelik verilir. Fakat 40 kuruş ekmek parası olarak kesiliyor. Madenlerimizde muntazam bir amele hayatı tesis ve tanzimine mecburuz. Mademki evvelce hiç bir şey yapılmamıştır. Şimdi bunun tanzimine sai ediyoruz.

«Amelenin hayatını orada korumak ise, memleketin istikbali iktisadisi namına nafi mesru ve lâzım bir harekettir.»

Osmanlı idaresi, işçi ve iş hukuku bakımından gerçekten büyük bir şey yapmamıştı. 24 / nisan / 1283 tarihinde bir maden nizamnamesi çıkarmış fakat esasen «mütekâmil» olmayan bu nizamnamenin tatbikiyle meşgul olmamıştı. Halbuki başka memleketlerde iş ve işçi hukuku bakımından çeşitli tedbirler alınmış, kanunlar yapılmış, tüzükler uygulanmış, teşekküller ortaya çıkarılmıştı. Ve işte işçilerin bu acıklı durumlarını göz önüne alan millî hükûmet, 8 / kasım / 1920 (1336) tarihinde ve 340 sayılı kararname ile bir kanun tasarısını hazırlayarak B. M. M. sine sunmuştu.

Maden kömürü tozlarının işçi menfaatına tahsisine ait Kanun tasarısının mucip sebepler layıhasında da Hükûmet, kendi görüş şeklini ve işçi için düşündüklerini şu satırlarla tebarüz ettirmeğe çalışmıştır :

« . . . Maden kömürü tozlarının mezkur madende işleyen amelenin halen ve atiyen temini refahına matuf olacak bilumum teşebbüsât ve teşkilâta hasr ve tahsis olunması maalesef şimdiye kadar pek mühmel bırakılmış olan biçare amelenin mehma emken insanî bir hayata sevkine medar olması itibariyle elzem bulunmuş olmakla . . . »

Kanun tasarısının önemini göz önün ealan o günkü meclis üyelerinden (Bolu) Milletvekili Tunalı Hilmi, söz alarak tasarının bir an önce kabul olunmasını teklif etti Rahmetlinin o günkü bu teklifine Meclis Başkan Vekili de katılmaktan geri durmamıştı. Tunalı Hilmi kanunun kabulunu isteyen ateşli taraftarlardan biri idi. Ve kanun maddelerinin kabulü yolunda iyice konuşma yapmıştı. Ve böylece «Türk İşçisi» ne ait ilk kanun tasarısı O gün B. M. M. sinde müzakere konusu oluyordu.

Tasarının meclise geliş sıralarında bir kaç senedenberi satılmıyarak maden ocaklarında yığılmış bir haylide kömür tozu mevcuttu. Tozların satışından elde edilecek para ile işçilerin perişan halleri islah olunacak ve onlara ayrıca ekmek ve katık yardımı ve soğuklarda da giyecek sağlanmış olacaktı. Bu suretle senede en çok 10 - 15 bin lira

getiren bu yardımı Türk işçisine yapmak, büyük meclisin şıarına yakışan güzel bir hareket olarak vasıflandırılmıştı. Memleketin ölüm ve dirim savaşına girişmiş olduğu bir sırada B. M. M. si hükûmeti ilk işleri arasında maden işçilerini askerlikten de «istisna» etmiş, onların bu çalışmalarını memleket savunması yolunda askerlikle eşit saymıştı. Büyük meclisin iş ve işçi hukukuna karşı ötedenberi hassasiyeti çok geniştir. Onun yüksek alakasının ve insanı zihniyetinin tecellisini kanunun münakaşasız bir surette meclisten geçmesinde ve 50 / 60 bin liralık kömür tozlarını ve ondan sonraki bu kabil gelirlerin işçilere bağışlanmasında bir kere daha görüyor ve anlıyoruz. Tasarının mecliste konuşulduğu sıralarda Millî Hükûmetin İktisat Vekili bu yoldaki konuşmalarında şu noktaları da tebarüz ettirmişti :

« . . . Zonguldak kömür havzasının umumi serveti bir milyar «osmanlı» lirasıdır. Ve burada on binlerce amele çalıştırılıyor. « . . . Vaktiyle orada nizamname ve talimat ünvanı verilerek müteamil bir kanun halini alan ameleyi kırbacla angaryaya sevk etmek usulu cari idi.»

« . . . Biz bu maden hayatı umumiyesini kurtarmak için diğer memleketlerden ve binlerce fersah uzak yerlerden memleketimize kömür sevk ederek ve bilhassa memleketin piyasasını tutan ve bize kendi memleketimizde rakip olan maden amillerinin ve o madenleri idare eden hükûmetlerin tuttukları yolu tutmak mecburiyetindeyiz. Nasıl ki onlar sermayeye kıymet vermişlerse bizde

veriyoruz. Amelelerine de kıymet vermişlerdir.

«Zonguldak İstanbul'a yakın olmasına rağmen o tarihte İstanbul'a 500 - 1000 mil uzaklardan getirilen Amerikan Newyork kömürleri, Zonguldak kömürlerine şiddetle rekabet ediyordu. Ve onların piyasadan çekilmesine sebep oluyordu. Üstelik İstanbul'da itilâf kuvvetlerinin himayesinde çalışan yabancı elemanlar tarafından Türk «Amiller» in hakları açıktan açığa baltalanıyordu. «Türk Amiller» den ton başına hususi bir de vergi alınıyor. Fakat yabancı «Amiller» bundan «muaf» tutuluyordu. Dahası var; bununla iktifa etmeyen düşman kuvvetler, Zonguldak'tan Bulgaristan'a Romanya'ya ve hatta İstanbul'a Türk «Amiller» in kömür sevkiyatını yasak ettirmek için itilâf kuvvetleri komisiyonundan emir çıkartmışlar ve bu emri Türk kömür müstahsillerine tebliğ ettirmişlerdi. Onlar Türklere, bu şekilde bir ihracat yaptıkları vakit bu malları müsadere edeceklerini de resmen bildirmişlerdi. Diğer taraftan bu yabancı unsurlar Türk olmayan ve Maden ülkesindeki servetin yüzde 70 / 80 kısmını ellerinde tutan «amiller» in İstanbul piyasasına ve dış memleketlere sevk edebilmeleri yolunda da hem teşvikte ve hemde yardımda bulunuyorlardı.

Bu yüzden yerli kömürlerin ne dış memleketlere sevkine ve hatta nede İstanbul piyasasında yer tutan yabancı kömürlerle rekabetine im-

kân olmuyordu. Bunun neticesi olarak ta maden bölgelerindeki istih-salda günden güne azalarak türk ocakçılarla «Amil» lerin iflâsına sebep oluyorlardı. Sık sık kapanan Türk madencilerin ocaklarında işsiz kalan zavallı işçilerde perişan bir halde köylerine dönüyorlardı.

Ve işte bu durum karşısında vaziyeti mahalinde inceleyen hükûmet bir taraftan kömür istihsalini artırmayı düşünüyor, diğer taraftan da memleket servetinin dışarıya akmasını ve memlekete para girmesini sağlamağa çalışıyordu. Bu arada işçinin hayat ve refahilede ilgilenmeği göz önüne alarak yeni çarelere baş vurmuş oluyordu.

İşçi hukukunun korunmasını ön plânda ele alan B. M. M. nin o günkü İktisat encümeninde o gün bir başka kanun tasarısı daha incelenmekte idi. Sonradan 151 numarayı alan bu kanun hakkındaki inceleme ve görüşlerimizde başka bir yazıda vermeğe çalışacağız. Ve işte bütün bunlar, Türkiye Cumhuriyetinin temellerini atan yüksek görüş ve insanî zihniyetin enginliğini ifade eden başlıca hareketler olarak dikkati çeker. [*]

[*] Bu yazıyı yazarken aynı zamanda «Meclis zabıt cerideleri» nin Cilt: 10 sahife: 30, 33, 121, 122, 123, 141, 142 deki yayınlarından ve Kanun mecmuası cilt: 1339 yılı neşriyatı: sahife 124 yayınlarından da istifade edilmiştir. K.

Çocuk Çalıştırılmasının Düzenlenmesi

İlhan KUDATGU

İnsan gücünden hesapsız istifadeler temin edildiği eski zamanlarla orta çağda kadın ve çocuk elemeginin insafsızca istismar edilmiş olması şüphe götürmez bir hakikattir.

On altıncı yüzyıla kadar çocuk çalıştırılmasının islâhı düşünülmemiştir. Sömürge işlerinin inkişafı ile Amerikada yaşı 12 den aşağı yerli çocukların tarım ve taşıt işlerinde çalıştırılma yasağı keşiş Lascasas tarafından 1543 senesinde yayınlanan bir kanunla yürürlüğe girmiştir.

Endüstriyel faaliyetin bilhassa Avrupada inkişaf ettiği 17 ci yüzyılda çocuk ve kadın işçiliğinin önem kazanmış olması çocuk çalıştırılmasını istismar eden patronlarla onları korumak isteyen hak sever devlet adamlarının arasında bir çok anlaşmazlıklara ve çekişmelere meydan vermiştir.

17 ci yüzyılın iktisadî harpleri batı Avrupanın malî durumunu sarsmış, yedi sene savaşları da orta Avrupanın iktisadî bünyesini bozmuştu. Harpler bitince Avrupada öksüz ve kimsesiz çocuk sayısı çok artmıştı. Yetim evlerinin dar gelirleri bu kalabalık ve aç çocuk kitlesini beslemekten aciz kalıyordu. Bazı özel teşebbüslerin çocuklara yardımda bulunmalarına rağmen ekserisinin çalıştırılması ve hayatlarını kazanmak üzere iş yerlerine, bilhassa durmadan artan ve el emeğine ihtiyaç gösteren mensucat sanayinin kesif

olduğu bölgelere yerleştirilmesi zarureti hasıl olmuştur.

Fransada Lyona, Avusturyada Viyanaya, İsviçrede Bale, Belçika ve Holandanın muhtelif mensucat merkezlerine kimsesiz çocukların getirildiği görülmüştür.

27 Kasım 1765 tarihli bir kanun Avusturyada her komünde yedi ilâ onbeş yaşlarındaki çocukların iplikcilik okullarına devamlarını ve okulları bitirenlerin mensucat atölyelerinde çalıştırılmalarını mecburî kılmaktaydı. Bu suretle patronlar sanatı öğrenmiş olan bu fakir çocukların ucuz ve bol el emeğinden istedikleri gibi istifade edebilmek imkânını buluyorlardı.

İngilterede bakımsızlık ve salgın hastalıklar yüzünden çocuk ölümlerinin çok artması endişe uyandırmış ve 1767 senesinde «Yonas Hauway Act» yayınlanmıştır. Bu kanun altı yaşından küçük çocukların Londradan en az üç fersah mesafede, haftada en aşağı iki buçuk şiling kazanç temini ve ayrıca çocuk velisine on şiling prim ödenmesi şartıyla çalıştırılmalarına müsaade ediyordu.

Kısa bir zaman sonra kanunun ağır şartları komünleri borçlandırmış ve ufak çocukların yükünden kurtulmak üzere bunların Manchester Mensucat Fabrikatörlerinin emrine verilmeleri kararlaştırılmıştır. Manchester iş yerlerinde iyyene hiç bir suretle riayet edilmediğinden az

zamanda çalışan çocukların sıhhatleri bozulmuştur.

Günde 12 ilâ 15 saatlik devamlı bir çalışma sonunda hastalanan ve ölen çocukların mikdarı artmıştır. Bazı bulaşıcı hastalıklar da salgın halini alınca Devlet adamları işe karışarak anketler yapılmış ve 1802 senesinde Sir Robert Peel tarafından hazırlanan «Çocukları koruma kanunu» Lordlar Kamarasına sunulmuştur. Bu kanun çocuk çalıştırılan iş yerlerinin senede en az iki defa temizletilerek duvarların badana edilmesini, günlük çalışma müddetinin oniki saati geçmemesini ve 1804 senesinden itibaren de çocukların gece çalışma yasağını sağlamıştır. Patronlar çocukların «öğretimi ile de alâkadar olacak, senede bir kat yeni elbise verecek, en az ayda bir defa dinî merasimlerde bulunmalarını, erkek ve kız çocukların ayrı koğuşlarda ve bir yatakta en fazla iki kişi yatırılmasını da temin edeceklerdi. En az üç çırak kullanan patronlarla yirmi işçiden fazla çalıştıran yünlü ve pamuklu mensucat fabrikaları bu kanuna tabî tutulmuşlardır.

Ortalama yirmibin çocuğu ilgilendiren bu kanun arzu edildiği şekilde tatbik edilemediğinden iyi sonuç vermemiştir. Fabrikatör ve patronlar kanunun tatbikiyle ödevlendirilmiş olan mahallî memurlarla anlaşarak kimsesiz ve müdafaasız çocukları insafsızca istismar etmeye devam etmişlerdir.

1816 senesinde yeni bir kanun ebeveyni fabrikalardan kırk fersah ilerde oturan çocukların çalışmalarını yasak etmiştir. Haris patronlar bu yasağında hükümsüz bırakacak tedbirler bulmuşlar ve el altından uzakta oturan çocuk velilerine bir çok şeyler vaad ederek ufak çocukları celbetmekten yine geri kalmamışlardır.

Büyük mensucat fabrikalarında dört beş yaşındaki çocuklar devamlı olarak makinanın altında dolaşmak ve döküntüleri toplamakla görevlendirilir, dokuz on yaşında olanlara daha ağır işler yaptırılırdı. İşlerini başaramayanlara karşı kullanılan silâh tehdit ve dayaktı.

Sir Peel on yaşından ufak çocukların çalıştırılmamalarını teklif etmişti, halbuki 1816 da yayınlanan kanun asgarî yaşı dokuz olarak kabul etmiştir.

1818 de Manchester işçileri iş saatinin filî on buçuk, istirahatle oniki saate indirilmesini istida etmişlerdi. Bu istidayı Sir Robert Peel'e veren işçi mümessilinin kılık kıyafetine ve acınacak haline Sir Peel göz yaşı dökmekten kendini alamamıştır. Yeni kanun projesi Lordlar Kamarasında Lord Landerdale tarafından reddedilmiştir.

1918 senesinde aynı lord çocuk koruma kanun lâyihasının da kabulüne engel olmuştur. Landerdale'e göre işçilerini koruyacak en alâkalı şahıs patronudur. Her işin özelliğine göre patron işçilerinin çalışma tarzını ve müddetini ayarlayabilmelidir.

Ricardo ve Mac Calloch çocuk çalıştırılmasının düzenlenmesine kuvvetle taraftar olmuşlardır. Adam Smith, Andrew Ure, Torrens ve Nassau Seniöl bilâkis patronun tarafını tutarak iş yerlerindeki çocuk istismarına göz yummuşlardır. Nassau Seniöl bilakis patronun kârının işçilerinin iş saatlerindeki verimine bağlı olduğunu iddia etmiş ve çalışma saatlerinin azaltılmasının şiddetli bir muarızı olmuştur.

İşçilik saatlerinin azaltılması lehinde icraat yapanlar arasında Robert Owen'in ismini unutmamak

lâzımdır. Owen New Lamark fabrikasında on yaşından küçük çocukların çalışmasına müsaade etmemiş, ve on buçuk saatlik efektif çalışma rejimini tatbik ederek on dört saatlik çalışmadan daha yüksek randıman alındığını görmüştür. Owen çocuk işçilerinin öğretimi ile de meşgul olmuştur. Meslekdaşlarının görüşlerine iştirak etmiyerek kalifiye işçi yetiştirmeye uğraşmıştır. 1818 de çocuk çalıştırılmasının korunmasına taraftar olmaları parlemontaya müracaat ederek, çalışma saatlerinin azaltılmasının bütüklerin de az çalışmalarını inta edeceğinden, tembellerle ayyaşların çoğalacağından, istihsalin düşeceğinden dem vurmışlar İngilterede Avrupa rekabetinin başlayacağını ileri sürmüşlerdir.

Nihayet 1819 da Owen'in teklif ettiği kanun kabul edilmiş ve dokuz yaşından aşağı çocukların mensucat fabrikalarında çalışmalarına müsaade edilmiştir. Dokuz ilâ on altı yaşında olanlar günde on iki saatten fazla çalıştırılmıyacaklar ve iş saati haftada yetmiş ikiyi geçmiyecektir. Akşamın dokuzundan sabahın beşine kadar gece çalışması çocuklara yasaktır. Yemek için bir buçuk saat fasıla verilecek ve bu istirahat müddeti saat on bir ile iki arasına düşecektir. Fabrikaların zemini ve tavanı yılda en az iki defa yıkatılacak ve 1819 kanunu fabrika duvarlarında asılı bulunacaktır.

Bundan sonra Amerikalı ve Avrupalı hukukçulara örnek teşkil eden 1833 yılı kanunu yayınlanmıştır. Bu kanunla günde sekiz saatlik çalışma müddeti çocuklar için kabul edilmiştir. On bir yaşındaki co-

cuklardan başlanarak her sene bir yaş ilâvesiyle 1836 da on üç yaşından ufak çocukların günde sekiz saatten fazla çalıştırılmamaları için kanun yürürlüğe geçmiştir. Bu kanunu hükümsüz bırakmak için uğraşanlar Parlemontoda münakaşalara yol açmışlarsa da, kuvvetli itirazlarına rağmen kanun yürürlükte kalmıştır. Fakat yine fabrikatörlerin bir çoğu ekip değiştirme bahanesiyle aynı çocukları günde on beş saat çalıştırmaktan geri kalmamışlardır. Bu vaziyet iş müfettişi Leonard Horner tarafından açıklanmış ve çocukların okullara devam edebilmeleri için ya öğleden evvel veya öğleden sonra çalıştırılmaları kararlaştırılmıştır.

Yirminci Yüzyılda endüstrinin önemli inkişafı çeşitli fabrikasyona ve iş ihtisasına yol açmıştır. Bugün endüstrisi olan her memlekette işçi tedariki ve iş organizasyonu iki mühim mesele halini almış bulunuyor.

Büyük işçilerle on üç yaşını bitiren işçilerin çalıştırılma tarzları iş kanunlarının genel ve özel maddeleri ile tesbit edilmiştir. On üç yaşından ufak çocukların endüstride çalıştırılmalarına müsaade edilmemektedir. Bir taraftan ilk öğretim mükellefıyeti, çırak işçi kurslarına devam mecburiyeti genç işçilerin tahsil ve ihtisasını sağlarken diğer taraftan iş hekimleri ve sosyal işler servislerinin uzmanları muhtelif vücut muayeneleri ve psikoloji testleri ile yaşa ve kabiliyete göre genç işçileri ayırdederek onlara en munasip işi verdirmekle hem iş alanın ve hem de iş verenin karşılıklı menfaatleri korunmuş olmaktadır.

Prof. Kessler'in Konferansları münasebetile

Prof. Dr. Muhlis ETE

1) Türk İktisat Cemiyetinin tertip ettiği sosyal ekonomi haftası :

1931 tarihinde İstanbul'da kurulan ve 1939 yılında Ankaraya nakledilen Türk iktisat cemiyeti 1945 - 1946 kış devresi konferanslarına İstanbul üniversitesi iktisat fakültesi sosyoloji ve sosyal ekonomi profesörü Dr. Gerhard Kessler'in üç konferansı ile başladı. Konferansların tercümesini İstanbul üniversitesi iktisat fakültesi doçenti Dr. Orhan Tuna yaptı. Bu suretle cemiyetin ilmî toplantılarından 69 uncu Bir Çalışma Bakanlığının vazifeleri ve teşkilâtının, 70 incisi Türk iş kanunu'nun ve 71 incisi **Türk sosyal sigorta kanunu'**nun izahına tahsis edilmiş oldu. Daha hususi bir toplantı da yapılan 72 inci tebliğ ise Sümer Bank sosyal işler Müdürü Saffetin Pınar'ın yine Çalışma Bakanlığının teşkilâtına ait bir konuşması teşkil ediyordu. Oldukca kalabalık bir dinleyici kütlesinin hazır bulunduğu bu konferanslar tercümeli olduğundan bir az uzun sürmüş, cemiyetin diğer toplantılarında olduğu gibi, münakaşalı olmamıştır. Mahaza Bakanlık erkânıyla bu mevzular üzerinde muayyen fikir ve etüdlere olan mahdut mutahassıslar arasında çok hararetli ve faydalı bir münakaşa tertip edilmiştir.

Mevzu ile birinci derecede alâkalı bulunan Çalışma Bakanlığı erkânı, başta Sayın Bakan Profesör Dr. Sadi İrmak dahil olduğu halde, bü-

tün konfransları başından sonuna kadar takip etmişlerdir. Kazanç vergisi mevzuunda geçen sene Maliye Bakanı Dr. Nurullah Sümer'in açtığı bu çığıra, Çalışma Bakanının iştirak etmesi Türk fikir ve sosyal hayatında cidden takdire değer bir harekettir.



Prof. Dr. G. Kessler

Bu suretle idare adamlarıyla aynı mevzula uğraşan ilim adamları bir birini tanımış, noksanlarını tamamlama fırsatını elde etmiş olurlar. Netekim bu konfranslar münasebebiyetle de her iki tarafın bir çok eksiklikleri olduğu anlaşılmıştır.

Ekonomi ilmiyle ekonomi tatbikatı arasında köprü kurmak vazifesini üzerine almış olan Türk İktisat cemiyeti işe gayesini bir kerre daha yerine getirmiş olmakla kıvanç duymaktadır.

2) Profesör Kessler'in şahsiyeti:

Konferansların tahliline girmeden önce Prof. Kessler'in şahsiyeti ve hayatı hakkında biraz izahat vermeği faydalı bulmaktayız; Ord. Prof. Dr. Gerhard Kessler 24/8/1883 tarihinde şarki Prusyada doğmuş, ilk ve orta tahsilinden sonra Berlin ve Leipzig Üniversitelerine devam etmiş ve 1905 yılında doktor olmuştur. Braunschweig Yüksek Teknik okulunda doçentlikten sonra Jena Üniversitesi sosyal politika ve İktisat profesörlüğüne tayin olunmuş ve buradan Leipzig Üniversitesine davet edilmiştir. 1933 yılına kadar Leipzig Üniversitesi Ekonomi ve Sosyal ekonomi kürsüsünü işgal eden Kessler 1933 yılında National sozialism'in memleketine zararı bir rejim olduğuna dair yaptığı neşriyattan dolayı azledilmişdi.

1933 yılı aralık ayında İstanbul Üniversitesi Sosyoloji ve Sosyal Ekonomi ilimleri Ordinarius profesörlüğüne getirilmiştir.

Almanyada demokrat partisinin faal üyelerinden idi. Babası Dr. Hans Kessler Protestan diyanet işleri reislerinden idi. Prof. G. Kessler birinci büyük harpte topçu subayı olarak iştirâk etmiştir. Almanca ve Türkçe muhtelif eserleri ve yazıları vardır.

Prof. Kessler'in en ziyade üzerinde durduğu mevzular sosyal ekonomi ve kooperatiftir. Jena üniversitesi profesörlüğünde bulunurken bu şehirlerde kurulan büyük bina kooperatifinde mühim bir rol oynamıştır. Sosyal ekonomi işlerinde fikrine müracaat edilen bir şahsiyet idi. Profesör Kessler Türkiye'ye geldikten sonra tatbiki ekonomi ve bilhassa sosyal ekonomi işleriyle yakından meşgul olmak istemiş fa-

kat buna istediği gibi muvaffak olmamıştır. Memleketimizi dilediği gibi gezmek ve tetkik etmek fırsatını bir iki seyyahat hariç, elde edememiştir. Bu itibarla İktisat Cemiyeti vasıtasıyla Çalışma Bakanlığı ve onun elamanlarıyla teması büyük bir fırsat telâkki ederek Ankara'ya daveti memnurlukla kabul etmiştir.

Memleketimizi lâayık veçhile tanıyamamış olması dolayısıyla profesörün bir çok mütâlaa ve hükümleri daha ziyade nazarı kalmış bulunuyor. Hattâ bazı temennileri bizim realitelere uymaktan bir hayli uzak kalıyor. Fakat bu ondan ziyade bizim kabahatımızdır. Elini tatbikata sokmaktan çekinmeyen bu ilim adamını memleket ekonomisi mevzularıyla karşı karşıya getirmek imkânını bulamadık. Onu yeter derecede istismar edemedik.

12 küsür seneden beri memleketimizde çalışan sosyal mevzularıyla bu kadar yakın ilgisi ve bilgisi bulunan bu ilim adamından ve yine bu mevzularıyla yakından meşgul olan yerli uzmanlardan şimdiye kadar istifade etmek mümkündü. Bu olamadı. Türk İktisat Cemiyetinin teşebbüsü ve sayın Bakanın tasvibi ile açılan bu güzel çağır'ın bundan böyle devam etmesini dileyerek konferanslar hakkındaki düşündüklerimize gelelim;

3) Konferansların mahiyeti ve kısa tahlili :

Konferanslardan birincisi «bir Çalışma Bakanlığının vazifeleri ve teşkilâtı ne olmalıdır?» İkincisi «Türk İş Kanunu», üçüncüsü «Türk sosyal sigorta» kanunu'dur.

Birinci Konferans :

«Bir Çalışma Bakanlığının vazife ve teşkilâtı» adını taşıyan birinci Konferansta profesör Dr. Kessler bir Çalışma Bakanlığına olan lüzumu bu Bakanlığın diğer Bakanlıklardan ziyade ve münhasıran insan ile meşgul olması suretiyle izah etmektedir. Mevzuunun muhtelif sahalarında faaliyetlerde bulunan Bakanlıklarla münasebeti olacağına ve bu yüzden bir çok güçlüklerle karşılaşacağına işaret ettikten sonra Bakanlığın iştigal sahasını altı büyük daireye taksim ediyor, profesöre göre bunlar :

- 1 — İş piyasaları dairesi,
 - 2 — İş hukuku işleri dairesi,
 - 3 — İşçiye koruma dairesi,
 - 4 — Yardımlaşma işleri dairesi,
 - 5 — Sosyal sigorta işleri dairesi,
 - 6 — Sosyal yardımlar dairesi
- suretinde teşekkül edebilir.

Bu kısımlardan iş piyasası işleri sosyal sigortalar ve sosyal işler dairesinin ne gibi işlerle uğraşacağı ve başlarına neden ekonomistlerin geçirilmesi zaruretinden bahsederken bu iktisatcının evsafını normal addederken ne şekilde yetişmiş olması iktiza ettiğini izaha lüzum görmedi. Halbuki bu noktanın üzerinde durulması bizce çok mühimdir. Çünkü bu günkü telâkkilere göre iktisatçı 1) nazari ve tatbiki ekonomi, 2) İşletme ekonomisi, 3) Maliye, 4) ekonomi istatistikleri ve konjonktür mevzuları üzerinde yüksek tahsil görmüş, iktisadi müesseselerde staj görmüş, tecrübe geçirmiş, ihtisas adamlarıdır. Bilhassa Çalışma Bakanlığı insan kitlelerinin toplu olarak çalıştığı işletmeleri tetkik sahasına alacağı için daire şef ve hattâ elamanların ekonomi ilimlerinin en genç disiplini olan işletme ekonomisi ile nazari ve ameli olarak mücehhez olmaları şarttır. Bugün büyük

işletmeler tarafından sosyal ekonomiye dair alınan tedbirlerden bir çoğu işletme ekonomisinin işi daha verimli bir hale getirmek için işçinin psikoloji ve fizyolojisi üzerine yapılan tesirler daha ziyade işletme politikasının işçiye mütaallik tedbirlerini ihtiva etmektedir. Binaenaleyh memleket ölçüsünde tedvin edilmesi gereken bir sosyal politika netice itibariyle münferit işletmelerin işletme ve dolayısıyla işçi politikalarına istinad edecektir. Bu itibarla içtimaî iktisatçı işletme iktisadına müteallik problemleri gayet iyi bilecektir.

Profesör iş piyasasından bahsederken 1936 tarihli iş kanununa göre iş ve işçi bulma işleriyle şimdiye kadar meşgul olduğuna işaret etmiş ve bu sahada bir şey yapılmadığını tenkit etmiştir bu münasebetle yarın terhis edilecek olan yüz binlerce gençten mühim bir kısmının nerelere yerleştirileceği mevzuunun ele bile alınmamış olması mahzurlu telâkki edilmektedir. Tenkitlerden sonra bir iş ve işçi bulma teşkilâtının ne şekilde kurulması gerektiğini bütün teferruatıyla izah etmiştir.

Beşinci dairenin mevzuunu teşkil eden sosyal sigortalar üzerinde duran profesör yine iş kanununun 100 - 107 inci maddelerinde iş kazaları meslek hastalıkları ve analık sigortalarının ve 1937 senesinde işsizlik ölüm ve ihtiyarlık hallerini gözetken bir sigorta dairesinin kurulmasını emrettiği halde bunların tatbikine geçilmediğine işaret etmiştir. Diğer taraftan iş kanununun hastalık sigortasına temas etmediğini ilâve etmiştir.

Altıncı dairenin iştigâl mevzuuna girecek ve daha sonra ele alınacak bir meselede genel sosyal yar-

dım işleridir. Bunların nelerden ibaret olduğu konferansta sayılmaktadır.

İkinci Konferans :

Profesör Kessler'in ikinci konferansı iş kanunu'nun tahliline tahsis edilmiştir. İş kanununu mükemmel bir kanun olarak tavsif eden Dr. Kessler bunun bu güne değin tatbik edilmeyen bir çok hükümlerine işaret etmiştir. Bu kanunun islâhı sırf fer'î noktalara inhisar edebilir. Buna rağmen kanunun hükümlerinde anlaşılması pek kolay olmayan cümleler vardır, diyor.

Kanunun tahlili ve tenkidi daha ziyade hukuki bakımından olmuş fakat iş kanunu tatbikatın iktisadî müesseseler üzerindeki tesirleri nedense araştırılmamıştır. Bizce en güzel Kanunlar memleket bünyesine uyan vatanlaşları en az müteessir eden meşru faaliyetlere engel olmıyan. Kanundur. İş kanununun bir çok maddeleri emsali memleketlerin kanunlarına benzeyebilir. Güttüğü prensipler bakımından ideal olabilir. Fakat tatbikata uymaz veya tatbikatı kısa bir zaman zarfında kendine uyduramazsa iyiliğini kaybeder. Binaenaleyh eski hocamın bu kanunun iktisadî hayatımıza yaptığı tesirleri yeter derecede tetkik etmeden mükemmel demesini pek doğru bulmadım. Bu sebepledir ki bu kanunu tadil etmeden veya buna istinad edecek diğer kanunların tedvinine gitmeden kanunun tatbik edilen ve edilmeyen hükümlerinin iktisadî hayata yaptığı ve yapacağı tesirleri esaslı olarak etüd etmenin lüzumlu olacağına işaret etmekteyiz.

Üçüncü Konferans :

Türk Sosyal Sigorta Kanununa tahsis edilen üçüncü konferansta bizce çok nazarı ve tadadî idi. İşyeri-

nin, iş kazasının tariflerinden bahsedildikten sonra meslek hastalıklarına geçiliyor ve bunlar uzun uzadıya tadad ediliyor. Bunu mutaakip kazadan korunma çareleri ve vasıtaları izah ediliyor. Yeni bir sigorta idaresinin kaç mal olacağı hakkındaki kısımda muhtelif prensiplerin münakaşası yapılıyor. Ve bu meydana bize göre bazı prim tahminleri veriliyor. Bu hesapların ne dereceye kadar realitelere uyduğunu bilmemekle beraber, meselenin ele alınmasını faydalı buluruz. Bu Profesör Kessler'in ilim adamlarımız arasında en ziyade bu mevzua yaklaşmış olduğunu ispat etmiştir. Yapılan tahminlerinin yanlış olması elde ettiği donnélerin natamam oluşunu ifade eder ve kendi değerini azaltmaz. Bu işlerle yakından ilgili olan Çalışma Bakanlığı elemanlarının yapacakları şey profesörü yeni rakkamlarla techiz etmek ve kendisinden fikir ve prensipler hususunda istifade etmektir. Son derecede istifadeli olan bu konfransta da aradığımız cihetler, işletmelerimizin bu kanunu ne dereceye kadar tatbik edebileceklerine dair tetkiklerin daha doğrusu mucip sebeplerin tebarüz ettirilmesi. Malûm olduğu veçhile, bir kamu sigortacılığı demek olan sosyal sigortacılık çok kuvvetli bir teşkilâtı istilzam ettiren bir faaliyettir. Sosyal sigortacılığı tesis eden bir çok memleketler bu yüzden çok güçlük çekmektedirler. Meselâ komşumuz Yunanistan da takriben on beş senedenberi sosyal sigorta kurulduğu halde bir türlü çözülemeyen meseleler vardır. Diğer memleketlerde de buna benzer durumlarla karşılaşırız. Bunlar nelerdir? Bizde bunlara benzer güçlükler ve engeller çıkacaktır. Bu milletler bunlara karşı nasıl çareler bulmuşlardır? Hangilerinde

muvaffak olmuşlar hangilerinde olmamışlar; bunları etüd etmeden yeni bir kanunun derhal tatbikini istemek doğru olamaz. Kaldı ki önümüzde asıl iş kanununun tatbikatı vardır. Bütün bu hakikatları tahlil eden esaslı rapor ve etüdlere bilmediğimiz müddetçe, bir yeni kanunu ne kadar iyi gayeleri güderse gütsün şimdiden alkışlamakta muhterem hocamla olmadığımıza mütesifim.

4) Çalışma Bakanlığının bu konferanslardan sağlayacağı faydalar :

Bir makalenin dar çerçevesi içinde konfransları tamamen tahlil ettiğimizi zannetmiyorum. Olsa olsa kendi zaviyemizden fazla enteresan gördüğümüz noktalara işaret ederek ve bunlar üzerinde vaziyet almaya çalıştık. Çoğu nazarı olmakla beraber, konferanslar bir çok tatbiki teklifleri ihtiva etmektedir. Profesör Kessler Türkiye'de hiç bir iktisatçının bu şekilde temas etmediği mevzuları ilk defa olarak ele almış ve büyük bir vuzuhla işlemiş ve ifade etmiştir. Konferanslarda tek tük tesadüf edilen bazı teknik hatalar kısmen zühulden kısmen çok güçlüklerle elde ettiği vesika ve donelerdeki noksanlardan ileri gelmiştir. Fakat bunlar tezindeki samimiyetini ve frenkçe bir tabirle konsekanlığını ihlâl etmekten uzaktır. Bilakis Profesör Kessler'in memleketimizin meseleleriyle bu kadar yakından ilgilenmesi bizi çok memnun etmiştir. Bu itibarla tenkitlerini çok samimi karşıladık. Bu vesile ile «dağarcığının» ne kadar dolu olduğunu görmüş bulunuyoruz. Bütün temennimiz bu mevzuun tatbikatiyle meşgul olan Çalışma Bakanlığı ele-

manlarının mütekabil konferanslarla bizi tenvir etmeleridir. Aksi takdirde ilim adamlarımızın bu sahadaki malûmatı eksik ve sosyal politikamıza iştirâk hisseleri mahdud kalmaya mahkûm olacak;

Bu satırları yazarken bu dileğin de tahakkuk ettiğini gördüm. Türk Hukuk Kurumunun Sosyal Ekonmiye dair tertip ettiği konferanslar serisinde başda Bakan Prof. Dr. Sadi Irmak olmak üzere Çalışma Bakanlığının belli başlı elemanları kendi mevzularına dair tebliğler yapmaktadırlar.

Bu mütekabil tebliğlerle mevzular bütün samiyetle ortaya atılmış bulunuyor.

Umuyoruzki bu tebliğleri esaslı etütler takip etsin ve sosyal politikaya dair kanunlar Bakanlığın yaptığı gibi ilgili bilim kurumları, ilim ve ihtisas adamları tarafından incelendikten, hatt tenkit edildikten sonra Bakanlar Kuruluna ve Meclise sevk edilsin!

Bizce Sosyal Ekonomi mevzuları hakkında kanunlar çıkarmak hususunda çok acele etmek doğru değildir.

Yeni kurumların kurulması hususundaki faaliyetlerde de aynı tenenni ile hareket edilmesi çok yerinde olur.

Şimdiki halde hiç bir tavsiyeyi dinlemekten çekinmeyen sayın Bakan Dr. Sadi Irmağa çalışmasında başarılar dileriz.

İş Hayatı ile İlgili Kanunlar

Hasan Refik ERTUĞ

Mecmuamızın geçen sayısında çıkan yazımda sizlere «İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu Tasarısı» ndan söz açmıştım. Esasen daha o zaman yani yazımın intişarı tarihinde bu tasarı üzerinde Kamutayda konuşulmağa başlanılmış bulunuyordu. O zamandan beri Büyük Millet Meclisi tasarının görüşmelerini bitirmiş ve 27 Haziran 1945 tarihinde kabul etmiştir. Bu defa Resmî Gazetede yayımlanmış bulunan «İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu» sizlere geçen yazımda bahsettiğim esas hatlarını muhafaza etmektedir. Bununla beraber yürürlüğe girmiş bulunan bu çok önemli kanundan burada tekrar ve kısaca bahsetmek istiyorum. Fakat, derhal ilâve edeyim ki, bu yazımın konusu sadece bu içtimai sigorta kanunu teşkil etmiyecektir. Büyük Millet Meclisi Haziran ve Temmuz ayları içinde, iş hayatımızla ilgili olarak daha iki önemli kanun üzerinde de çalışmıştır. Bunlardan birisi, Sigortaları Kurumu Kanunudur. Diğeri de Çalışma Bakanlığının kuruluşuna dair olan teşkilât ve görev kanunudur.

Şimdi, sizlere, İşçi Sigortaları Kanununun son şekli üzerinde biraz durup ana çizgilerini verelim :

Bu kanun, İş Kanununa tâbi yerlerde çalışanları; iş kazaları ile meslek hastalıkları neticesinde uğrayacakları, iş görmezliğe veya ölüme karşı sigortalı saymakta ve keza yine

aynı kimselerin ya kendilerinin ana olmaları veya karılarının ana olması hallerinde bunları, her türlü yardıma hak kazanmış addeylemektedir. Bu kanunla sigortalı sayılanlara sağlanan menfaatler şunlardır.

- a) Her türlü sağlık yardımları,
- b) Geçici iş görmezlikte çalışamayan günler için tahsisat,
- c) Daimî iş görmezlik halinde verilecek tahsisat,
- d) Ortopedi ve buna benzer diğer tedavilerdeki her türlü masraflar,
- e) Yukarıda yazılı yardımların yapılması için seyyahat mecburiyeti hasıl olursa bu yolculuk için lüzumlu masraflar,
- f) Cenaze masrafları,
- g) Sigortalının ölümü takdirinde hak sahibi kimselere bağlanacak tahsisat,
- h) Analık halinde sigortalı kadına veya sigortalının karısının analığı halinde sigortalı olan aile sahibine verilecek tahsisat.

İşte bu saydıklarımız bu kanunla sigortalı sayılan işçilere temin edilen menfaatlerdir.

Bütün bu istifadelerine karşılık olarak, sigortalı sayılan işçiler, Sigorta idaresine hiç bir prim ödemiyecekler ve sair namı altında her hangi bir para vermekle mükellef tutulmı-

yacaklardır. Bu sigortaların icap ettirdiği sermayeyi ve idare masraflarını, işçileri çalıştıran müesseseler ödeyeceklerdir.

Sigortalıların bu kanunla temin eyledikleri sağlık yardımı, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının yardımı görecektir. Olan kimsenin hal iyileşmesine kadar sürer ve sağlık ve durumuna göre, yetkili bir hekime baktırılmasını, ilâç ve iyileştirme malzemesinin sağlanmasını ve gerekiyorsa bir sağlık yurdunda yatırılmasını ve baktırılmasını tazammun eder. Kanunda bu sağlık yardımının başlama ve nihayet bulma şekillerine, yardımın nevilerine ve sağlık yardımına hak kazanmak için ne gibi şartların arandığına dair izahat vardır. Ayrıca kanunda, geçici ve daimi iş görmezlik hallerinin ne suretle tesbit edileceği, bunlara verilecek tahsisat miktarının nasıl tayin olunacağı, analık halindeki para yardımlarının ne miktarda olacağı, ölüm halinde hak sahiplerine ne gibi yardımlar yapılacağı da gayet etraflı bir surette yazılmıştır.

İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanununun izahı sırasında, gerek bu yazımda, gerekse geçen makalemde sık sık sık İşçi Sigortaları İdaresinden bahsettim. Anlaşıyor ki, İşçi Sigortaları Kanununda yazılı görevlerin mühim bir kısmını bu İdare görecektir. İşte ben de, bunun içindir ki, biraz da bu konudan söz açmak istiyorum.

3008 Numaralı İş Kanunu, işçilerimizin korunması için bir çok sosyal sigortalar ihdasını düşünmüş ve bu sigortaların kurulmasını emretmiştir. İş Kanununun 100 üncü maddesinde de bu içtimai işçi sigortalarını yürütmek için, İşçi Sigortaları İdaresi teşkil edileceği yazılıdır.

İşçi sigortalarından, iş kazaları ile meslek hastalıkları ve analık sigortaları, ilk olarak ihdas edildiği içindir ki, bunlarla uğraşacak kurumu da bir an önce tesis zarureti hasıl olmuştur.

İşçi Sigortaları Kurumu; iş hayatındaki türlü tehlikelere ve hallere karşı, her tehlike ve hal için çıkarılmış bulunan veya çıkarılacak özel sigorta kanunlarındaki hükümleri tatbik edecektir. Kurum, Çalışma Bakanlığına bağlı olacak ve özel hukuk hükümlerine göre işleyecektir. Mali ve idari bakımlardan muhtar bir devlet kurumudur ve tüzel kişiliği vardır.

İşçi Sigortaları Kurumunun, bir genel müdürlük teşkilâtı bulunacak, bir de yönetim kurulu ile genel kurulu olacaktır. Bu kurullar, teşkilâtı ve idaresi itibarıyla gayet demokrat esaslara istinat ettirilmişler, hem yönetim kurulunda, hem de genel kurulda, hükûmeti, işçileri, iş verenleri temsil eden unsurlara yer verilmiştir. Bunu her iki kurulun teşekkül tarzında açık bir surette görmekteyiz.

Yönetim kurulu, tabii üye sayılan genel müdürle birlikte yedi kişidir. Hükûmet temsilcisi olan dört üyeden üçünü Çalışma Bakanlığı ve birisini de Maliye Bakanlığı seçer ve gönderir. Beşinci üye işçilerin, altıncı üye ise iş verenlerin temsilcisidir. Hükûmet üyelerinin, iş fizyolojisi, iş hıfzıssıhası, sigortacılık, iş hukuku ve sosyal ekonomi alanlarında, tanınmış ve yetkili kimseler arasından seçilmeleri şarttır.

Yönetim kurulu, işçi Sigortaları Kurumunun her türlü idare, teahhüt, hesap, bilânço, tayin ve terfi işlerinde genel kuruldan sonra gelen en yüksek organıdır.

Genel kurulu teşkil eden üyelerin seçiliş şekline gelince;

Bu kurula girecek olan üyeler esas itibariyle üç grup altında toplanabilir.

a) İşçi ve iş veren temsilcileri.

Bu temsilcilerin mümkün olduğu kadar türlü nevi ve şekillerde tezahür eden işlerin sahipleriyle oradaki işçileri temsil etmesine çalışılacaktır. Gerek işçilerin, gerekse iş verenlerin, her iş kategorisinden aynı adette olmak üzere Genel Kurula eşit sayıda temsilci göndermeleri esası kabul edilmiştir.

b) İkinci zümre üyeleri.

İş hayatı ile ilgili kanunları uyguluyan devlet dairelerinin bünyesindeki yüksek memurlar bu zümreyi teşkil etmektedir. Çalışma Bakanlığının İş Dairesi Genel Müdürü, Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının Sosyal Yardım ve Hıfzıssıha daireleri başkanları ile Maliye Bakanlığının Hazine Genel Müdürü, ve Ticaret Bakanlığının İç Ticaret Genel Müdürlüğünden ve Başbakanlık Umumi Murakabe Hey'etinden gönderilecek birer zat hükümet temsilcisi makamındadırlar.

c) İlim ve fen muhitlerinin üyeleri ise; Üniversite, Teknik Üniversite ve Yüksek Okullar profesörleri arasından gelecektir. Ancak bu üyelerin, yukarıda sayılan öğretim müesseselerinde; İş Hukuku, Sosyal Ekonomi, Sigortacılık İş Fizyolojisi, İş Hıfzıssıhası, Ortopedi, Cerrahilik, Mühendislik kollarında uzman sayılan profesörlerden olması şarttır.

İş verenlerin temsilcilerini, her yerin ticaret ve sanayi odaları seçecektir. İşçi temsilcileriyle iş veren temsilcilerinin nasıl seçilecekleri, Çalışma Bakanlığı tarafından tesbit edilecek esaslara göre cereyan edecektir. Genel Kurula, ya Çalışma Bakanı, yahut onun görevlendireceği bir kimse başkanlık edecektir. Bu Kurumun işlerini ve hesaplarını genel kurul adına denetlemek üzere denetçiler tayin edilecektir.

İşçi Sigortaları Kurumunun gelirleri şu aşağıda yazılı kaynaklardan temin edilecektir;

a) İşçi sigortaları hakkındaki kanunlara göre, genel olarak iş verenlerin, yani müessese sahiplerinin ve bazı sigorta kolları için istisnaen işçilerin ve müstahdemlerin ödeyecekleri primler;

b) İş Kanununun 30 uncu maddesine göre, işçi ücretlerinde yapılan ceza kesintilerinden Çalışma Bakanlığınca bu Kuruma verilmesi uygun görülecek paralar;

c) İş Kanununun türlü maddelerine ve işçi sigortaları kanunlarındaki hükümlere istinaden iş verenlere veya işçilere hükmedilecek para cezaları;

c) Bağışlar;

d) Kurumun menkul ve gayri menkul mallarının getireceği iratlar.

Bu gelirlerden başka, lüzum görüldüğü takdirde, İşçi Sigortaları Kurumu, Bakanlar Kurulu kararı ile, milli bankalarımızdan bir milyon liraya kadar ödünç para alabilecektir.

İşte sizlere iki kanun ki, iktisadî alanda pek mühim bir yer tutan iş ve işçi meseleleriyle gayet yakından ilgilidir. İş ve işçi meseleleri bizi zarurî olarak, iş hayatının türlü safhalarında devlete düşen bir takım tanzim edici ödevlerin mevcut bulunduğu neticesini götürecektir.

Gerçekten, gerek İş Kanununda, gerekse Umumî Hıfzıssıha Kanununda ve nihayet bir az önce sizlere bahsettiğim İşçi Sigortaları Kanunu ile İşçi Sigortaları Kurumu Kanununda, devlete bir çok vazifeler yüklenmiş bulunmaktadır. Bu vazifelerin daha ziyade tanzimî mahiyette olduğuna şüphe yoktur. Yakın zamana kadar, iş hayatını ilgilendiren kanun hükümlerini Ekonomi Bakanlığına bağlı İş Dairesi yürütmekteydi. Fakat milletin iktisadî hayatında ve kalkınmasında, işin ve işçinin kazandığı büyük önem muvacehesinde, devletin bu konularla ilgilenen dairesini takviye etmek lâzım geldiği neticesine varılmıştır. İşte bu mülâhazanılardır ki, Bakanlar Kurulu kararı ile haziran ayı içersinde bir Çalışma Bakanlığı ihdas edilmistir. Fakat bu Bakanlığın deruhte edeceği görevlerin tesbiti ve bu görevleri yürütecek teşkilâtın kurulması için bir kanuna ihtiyaç olduğundan Büyük Millet Meclisinin geçen haftalar içinde görüşüp kalul ettiği «Çalışma Bakanlığı kuruluş ve görevleri hakkında kanun» unvanını taşıyan bir

kanun yürürlüğe girmiştir. İş hayatı ile ilgili kanunlar hakkındaki izahlarımı tamamlamak maksadiyle bu kanundan da kısaca bahsetmek isterim.

Bu yeni kurulan Bakanlık; iş hayatı ile ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetleme ile görevlidir. Yürürlükte bulunan kanunlarda iş hayatının düzenlenmesine, yürütülmesine ve denetlenmesine ait yetki ve görevler, bundan böyle Çalışma Bakanlığına geçmiştir.

Çalışma Bakanlığı teşkilâtı arasında kendine mahsus özelliği olan daireler şunlardır:

a) Araştırma ve Danışma Kurulu; yüksek dereceli bir başkan ile iki üyeden ibarettir.

b) İş Dairesi Genel Müdürlüğü de bu arada önemli vazifeler yüklenecektir.

Çalışma Bakanlığı; kanunun gerekçesinden ve Kamutaydaki görüşmelerden anlaşıldığı üzere, simdilik bir müddet yalnız iş hayatını ilgilendiren işleri ve görevleri arasına giren konuları tetkik ile meşgul olacaktır. Fakat bu arada kanunların emrettiği bir kısım vazifelerin yürütülmesi işini de göreceği tabiidir. Lâkin bu Bakanlık, daha ziyade, ekonomik hayatımızın ilerideki inkişaflarında büyük ve önemli vazifeler alacaktır.

Türkiye ve Milletlerarası Çalışma Konferansı

15 Ekim 1945 günü Paris'te 27 inci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Konferansına Türkiye beş kişilik bir heyetle iştirak etmiştir. bunlardan dört temsilcimiz 1 Ekim 1945 günü Ankara'dan uçakla ve Kahire yolu ile Parise hareket etti.

Ankara uçak alanında Çalışma Bakanı Prof. Dr. Sadi İrmak, Ekonomi Bakanlığı Müsteşarı Nihat Odabaşıoğlu ile Çalışma ve Ekonomi Bakanlıkları erkânı tarafından uğurlanmış olan Türk Mürahhas Heyeti şu zevattan terekküp etmiştir.

Çalışma Bakanlığı Araştırma ve Danışma Kurulu üyelerinden İ. Hakkı Yeniay,

Siyasal Bilgiler Okulu profesörlerinden Bülend Nuri Esen,

Ekonomi Bakanlığı Sanayi Tetkik Heyeti Başkan Yardımcısı Nüzmet Tekül,

Defterdar Fabrikası ustalarından Emin İnal,

Sorbon Üniversitesinin büyük salonunda toplanan konferansın devamı müddetince Türk heyetine ayrıca Paris Büyük Elçimiz Numan Menemencioğlu Hükûmet delegesi başkanlık etmiştir.

Büyük Elçimiz Numan Menemencioğlu tarafından konferansta verilen söylevin tercüme edilmiş tam metnini aynen veriyoruz:

(Milletlerarası çalışma bürosu Sayın Müdürünün raporunu en bü-

yük ilgi ile okuduk. Bütün insaniyet için çetin tecrübe yılları esnasında ekser hür milletler arasında bir bağlantı olan teşkilâta bu Meclisin göstereceği saygı duygusuna Türkiye'nin de iştirak ettiğini belirtmek isterim.

Yerine getirilmesinden haz duyduğum bu görev, milletlerarası çalışma teşkilâtı ile onun iş ve işçileri en yüksek ve en asil manası içinde mütalâa eden rejiminin esasını Türkiye'nin nasıl telâkki ettiği hakkında yüksek huzurunuzda bir kaç söz söylemek fırsatını vermektedir.

Tevarüs ettiğiniz mazi üzerinde uzun boylu durmak istemem. Yalnız şurasını tebarüz ettirmek isterimki 1923 senesinde halkçı ve demokrat cümhuriyete Türk halkının mukadderatını bağladığımız zaman iş ve işçilerin sosyal teşkilâtlanma alanlarında her şeyi yeni baştan yapmak, cemiyetin bütün sınıflarına ve bilhassa müteakip harplerle ve hükûmetlerin tam kayıtsızlığı ile harap olmuş köylüler sınıfına sefalet yaymış olan bir sistemi kökünden söküp atmamız icap etmiştir.

Sanayimizi vücade getirirken, millileştirilmiş olan madenlemizi ve demiryollarımızı inkişaf ettirirken, ziraatımıza halkımız için hayati olan gelişmeyi saqlarken evvela her hangi bir vasıta ile bu çarhların harekete getirilmesi ve sonra işçilere asgari bir refah sağlama-

cak şekilde işin düzenlenmesi suretiyle iki hamle ifade eden bir iş yapmayarak bu ödevlerin her ikisini birden yerine getirdik. Yani fabrikalarımızda, tarlalarımızda ve madenlerimizde çalışanların uygun bir sosyal seviyeye kavuşmalarını sağlamak suretiyle umumî refahın teessüsünü mümkün kılacak çarelere baş vurduk. Bir kelime ile 20 senelik gayretlerimizle istihdaf ederek elde ettiğimiz en büyük kazanç mali olmaktan ziyade sosyal bir netice oldu. Burada gerçekleştirildiğini bildireceğimiz başarılar henüz mütevazidir. Fakat başlangıçtan beri ve dünya afetinin sebep olduğu her türlü karışıklıkara rağmen grafiğin her gün yükselen bir münhani çizdiğini ağır görev karşısında cesaretimizin kırılmadığını, (Her şey halk eliyle ve halk içindir.) şeklindeki vatansever görüşümüzün esasını teşkil edip işçinin refahına matuf çalışmalarımızda bir an durmadığımızı düşünerek, biz bu başarıları kendimiz için memnuniyet verici saymaktayız. Bu bir kaç kelime ile bir devrimin manasını belirtmeye çalışırken, gerek milletler arası çalışma bürosuna ve gerekse onun şimdiye kadar tertiplediği toplantılara karşı minnet duygularımızı ifade etmekten geri kalamam. Çünkü bu kurum ve toplantılar bizim iyi niyetle karşılayacağımız eşsiz bir çalışma vasıtası ve gerçekleştirmeye muvaffak olduğumuz her şeyde bize büyük yardımda bulunan mükemmel belgeler sağlamışlardır. Milletlerarası çalışma kon-

feransları tarafından kabul edilen bütün mukaveleleri ve tavsiyeleri tatbik ettiğimiz iddiasında bulunmak istemem. Bunun sebebi basittir. Bu, başlangıçtan beri gerçekleştirmek istediğimiz ibdia ve intibak-



Paris Büyükelçimiz
Numan Menemencioğlu

lar hakkında biraz evvel söylediklerimle izah olunabilir. Ancak bir gösteriş fikri ile hiç bir şey yapmağa ve kendilerine adım âdım, fakat azimle bağlı olduğumuz büyük meseleleri yaldızlı bir maske ile örtmeğe hiç bir vakit yeltenmediğimizi belirtmek isterim. Esasen teşrii meraimi yapılmakta olan bazı mukavele projelerinin kabulü suretiyle milletlerarası işbirliğine daha fiili yardımda bulunmak hususunda gecikmeyeceğimizi söyleyebilirim. Diğer taraftan memle-

ketimizde mugak bir şekil arzeden çalışmayı düzenlemede ahenk temini keyfiyeti devamlı gayretlerimizi icabettirmiştir. Memleketimizde henüz bir çalışma Bakanlığı kurulmuştur. Bu Bakanlık bir ihtiyaca cevap vermektedir. Muhtelif Bakanlıklarca mütevazi fakat emin bir şekilde gerçekleştirilen sosyal eserler, bütün sistemin idaresinde birlik temini için daha masraflı, fakat zamanın icaplarına daha uygun bir mekanizmanın mevcudiyetini zarurî kılmıştır. Bu yeni Bakanlık bundan böyle bütün dünya ile daha sıkı bağlar kurabilecek ve yeni binayı taşıyabilecek sağlam temeller üzerine kurmağa çalışacaktır. Bu münasebetle Milletlerarası çalışma konferansına noksan bir heyetle sonuncu defa olarak geldiğimizi temin ederim. Bu defa ki oturum çalışmaları en nazik ve bundan evvelkilere nazaran en güç sosyal meselelere temas etmektedir. Biz yeni bir dünya yaratmak ile ödevliyiz ve milletlerarasında daima daha sıkı bir işbirliğinin lâzım geleceğine kaniyiz. Aramızdan birinin sefaletinin bütün insanlık topluluğunun refah ve saadetine her zamandan daha ziyade engel olacağına hepimiz inanmalıyız. İşte bunun içindirki milletlerarası çalışma teşkilatına yeniden bazı milletlerin katılmasını büyük bir memnuniyetle karşıladık. Aramızda bulunmamasını büyük bir esefle gördüğümüz Büyük memleketin teşkilatımıza yeniden girerek bu mesut inkişafı tamamlayacağını kuvvetle ümit etmekteyiz. Evet, önümüzde

açılan yeni bir âlemdir. Lâkin onu inşa etmek lâzımdır. Bu büyük işe ancak azimli ve yetkili işçiler tarafından girişilebilir. Biz iş ve işçileri, işin icabettirdiği ve işçilerin ihtiyacı olan bir anlayışla düşünmek görevindeyiz. Türkiye'nin en samimi surette desteklemekte devam edeceğini beyan ile mes'ut olduğu milletlerarası çalışma bürosu, müstakbel insanın büyük kalifiye işçisini teşkil etmektedir.

Sanfransisko'da birleşmiş milletler ana yasasıyla meydana getirilip dünya işbirliğini düzenlemekle görevli olan teşekkülde milletlerarası iş bürosunun elzem bir unsur olduğu kanaatindeyiz. Harp sonrası ilk milletlerarası çalışma konferansı, dünya sendikalar konferansından az sonra Fransa'da toplanıyor. Çalışma alanında milletlerarası işbirliğinin bağlı bulunduğu insanî idealin yayılması lehindeki savaşın daima öncüsü olan bu memleket için bahsettiğim bu iki toplantının aynı tarihlere rastlaması basit bir tesadüf değildir.

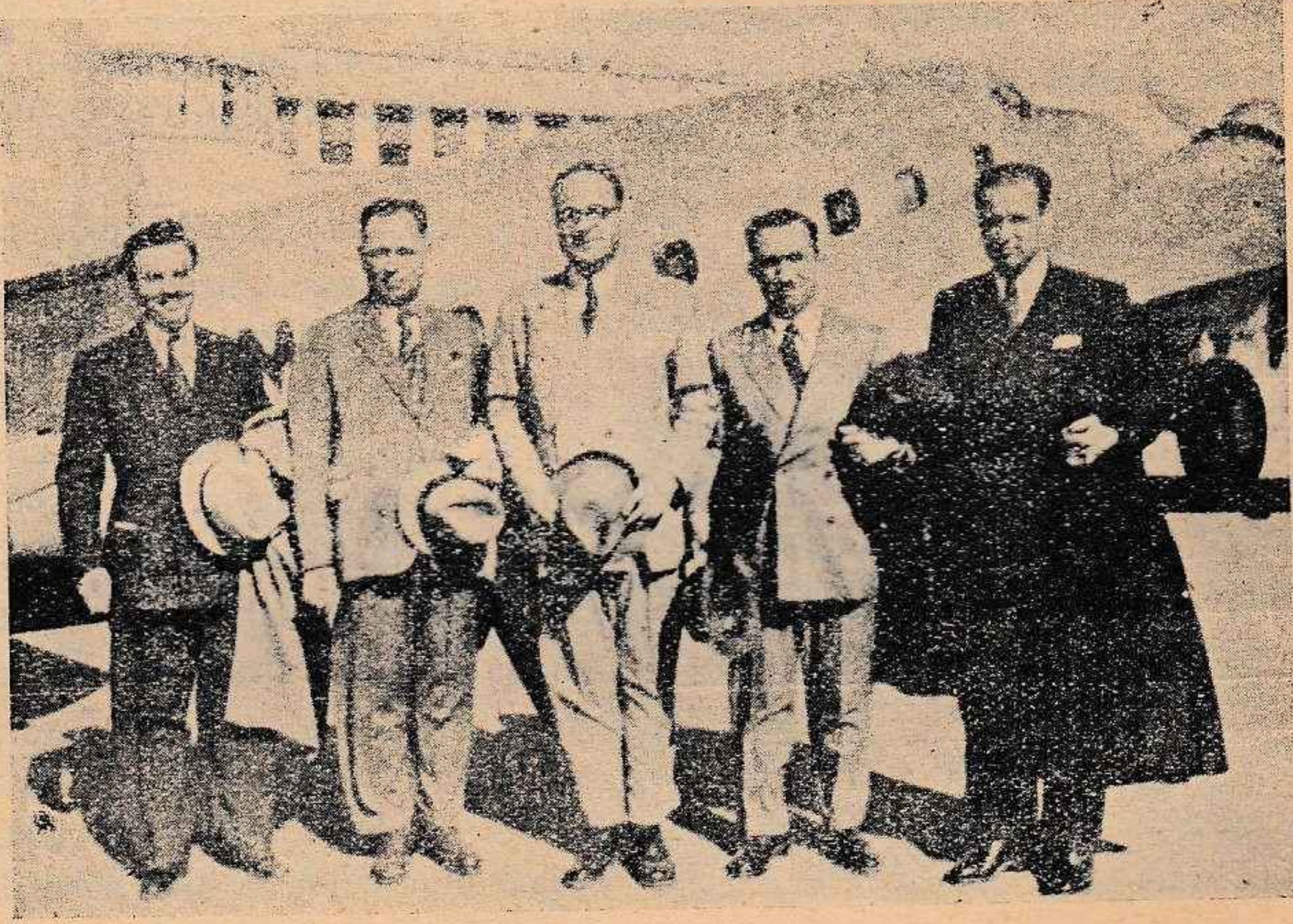
Fransız fikir ve zekâsının şaşıaası - ki biz bugün onun mihrabında münakaşalarımızı yapıyoruz - hepimizin ta içimize kadar hissettiğimiz kısmî bir husufa uğramıştı. Bu harp sonrası devresinde üyeleri bulunduğumuz dünya teşkilâtının attığı ilk adımlar, hiç şüphesiz milletlerarası camiasında onun elzem bir rüknü olan Fransa'nın tekrar doğuşunu göstermektedir).

Konferans çalışmaları hakkında da Türk Mürahhası ve Çalışma Bakanlığı Araştırma ve Danışma Ku-

rule üyelerinden olup şehrimize dönen İ. Hakkı Yeniay ayrıca dergimize şu bilgiyi vermiştir :

“— Milletlerarası 27 nci çalışma konferansına Hükümetimiz tarafından gönderilen 4 kişilik heyetle birlikte ekim ayının birinde uçakla Ankara'dan ayrılarak 6 ekimde Paris'e vardık. Birinci delegemiz Paris Büyük elçimiz sayın

Konferansta 48 devlet temsili edilmişti. Delegelerin sayısı 162 idi. Evvelce eski Milletler Cemiyetine bağlı bir teşekkül olarak kurulmuş bulunan milletlerarası çalışma teşkilâtının anayasasında Milletler cemiyetinin fiilen ortadan kalkmasından sonra bazı değişiklikler yapılması zaruri idi. İşte Paris Konferansında gerek bunu sağlayan, ge-



Çalışma Bakanımız Prof. Dr. Sadi İrmak Paris'e gidecek Türk heyetile birlikte Ankara uçak alanında

menemencioğlu idi. Delegeler 13 ekim tarihinde bir hazırlık toplantısı yaptılar. 15 ekimde de konferans açıldı. Başkanlığa Fransa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı M. Parodi seçildi. Müzakere gündemini teşkil eden maddeler üzerinde raporlar hazırlamak ve ayrıca diğer hususlarla meşgul olmak üzere 9 komisyon ayrıldı. Ben, “Tam Çalıştırma Komisyonu,, na seçildim. Teknik Müşavirimiz Bülent Nuri Esen “Anayasa komisyonu,, na ve diğer Müşavirimiz Nüzhet Tekül “Çocukları Koruma Komisyonu,, na ayrıldılar. Tam üç hafta süren konferans 24 oturum yaparak çalışmalarına kasım ayının beşinde son verdi.

rekse 25 yıl zarfında edinilen tecrübelerden mülhem olarak yapılması gereken değişiklikler esası üzerinde bir takım yeni hükümler kabul edildi. Bu yeni maddeler üye devletlerce onanmaları akabinde yürürlüğe gireceklerdir.

Konferans bundan başka gelecek toplantısında çocuk işçileri koruma bakımından müzakere konusunun nelerden ibaret olacağını tesbit etti. Sömürgelerde işçilerin yaşayış seviyesinin yüksetilmesini amaç tutan bir tavsiye de kabul edildi. Barış devrine girmemiz dolayısıyla iş bulma meseleleri hakkında da ayrıca bir karar alındı.

Milletlerarası Bir Buluşma Üzerine Duyuşlar

Prof. Dr. Bülent Nuri ESEN

Çalışmanın her şeyden önce insanca bir değer oluşu bu konuya dokunan meselelerin milli alanı aşarak milletlerarası incelemelere hedef olması zaruretini doğurmuştur. Dünyanın hangi köşesine giderseniz gidiniz çalışma dâvasının özünde ve temelinde değişmediğini görürsünüz. İnsan gücünü değerlendirme işi bir taraftan elemeği sahiplerinin rahat, sıhhat, bilgi ve huzur içerisinde olmalarına; öte yandan, dünya barışının sağlanmış olmasına bağlıdır. Hattâ, denebilir ki çalışma dâvası bir tek meselelerin hallinde çözülecek bir dâvadır: Sosyal adaletin temini. Filhakkâ, çalışan insanların hayat standartlarının yüksek olması ve barış hep bu adaletin temini yolunda bulunması şart olan iki esaslî unsur gibidir. Ve hattâ bütün bu yüksek fikirler birbirlerine o kadar bağlı,

o derecede tabî bulunmaktadır ki hakikî dünya barışının sosyal adalet olmaksızın elde edilemeyeceği de apaçıktır.

İkinci dünya savaşının en dar günlerinde üç büyük devlet liderlerinin «Atlantik Demeci» adı ile anılan meşhur beyannamelerinin maddelerinde bu fikri destekliyen hükümlere rastlıyoruz. Yeryüzü milletlerinin çalışma alanlarında ter döken kitlelerin hür olarak, serbestçe ve diledikleri mesleklerde insanlığa yakışır şekilde çalışabilmeleri sağlanmalıdır. Sosyal emniyetin şartı budur. 10 Mayıs 1944 tarihli «Fîlâdelfiya Demeci» aynı esasları tekrar etmiştir. Tekmil insanlar, ırkları, inanışları ve cinsiyetleri ne olursa olsun maddî ve fikrî inkişaflarını temin etmek hakkına müsavî surette sahip olmalıydılar.

Bu defa üç sene müddetle idre kurulu üyeliği seçimi de yapıldı ve heyetimizin müzaharet ve teklifi ile Mısır hükümeti sekiz azalıktan birine seçildi.

Şunu bilhassa belirtmek isterim ki, Paris Büyükelçimiz Muman Memencioğlu buradan giden heyetimize karşı çok nazik bir misafirsevenlik göstermiş ve Hükümet delegesi olarak konferansın bir oturumunda müsait karşılanan önemli bir söylev vermiştir.

Birçok yeni ve kıymetli intibahlarla mücehhez olarak Ankara'ya

döndük. Dünya ile daha sıkı bir iş birliği sağlayacak olan bu konferanslara Hükümetimizin gittikçe daha büyük bir ilgi göstereceğinden emin bulunuyorum.

Fransa Hükümeti, delgeleri Paris'in en merkezî bir yerinde, Grand Hotel'de ağırlamak suretile çok dikkatli bir misafirsevenlik göstermiştir. Fransa Devlet Şefi General De Gaulle delegeleri resmen kabul ederek kendileriyle ayrı ayrı görüşmüştür. Bu vesile ile biz de kendisiyle enteresan bir konuşma yapmak fırsatını elde ettiğimize memnunuz.

Daha 1919 yılında Versay antlaşmasında «Sosyal adaletin temini» şeklinde ifadesini bulmuş olan bu gaye ancak işçi unsurlarının yaşama seviyelerinin yükselmesi, işçilerin korunması ve işverenlerle işçiler arasında müşterek bir iş birliği sağlanması gibi çarelerle gerçekleştirilir.

başlıca karar organını meydana getirmektedir. Harp sonrasında ortaya çıkaracağı yeni ve tabii olmıyan meseleler ve durumlar düşünülecek olursa Paris toplantısının önemi daha iyi anlaşılır.

Konferansta 48 devletin 167 delegesi ve üç yüzden fazla müşa-



Milletlerarası çalışma konferansında Türk delegeleri

Şu kadar var ki, bu gerçekleşmeye erişebilmek birçok milletlerarası meselelerin ele alınması ve çözülmesi ile mümkün olacaktır.

İşte, başlıca faaliyeti bu meselelerle uğraşmak olan milletlerarası iş konferansı bu defa genel toplantısını ekim ayında Fransız başşehirinde yapacaktı.

Bu konferanslar her yıl toplanır ve milletlerarası iş kurumunun

viri hazır bulundu. Bu rakamların önemi büyüktür. Zira, harpten önce 1939 da Cenevre'de yapılan toplantıda dahi ancak 46 devlet temsil edilmişti. Türk delegasyonuna mümtaz bir devlet adamımız ve en mükemmel bir diplomatımız olan Büyükelçi Numan Menemencioğlu reislik ediyordu. Heyetimiz üyeleri arasında Çalışma Bakanlığının çok değerli rükünlerinden Bay Yeniay delege sıfatıyla ve Ekonomi Bakanlığı ileri gelenlerinden genç ar-

kadaşımız Bay Tekül gibi mütehas-sıslar bulunmakta idi.

XXVII inci Milletlerarası İş Konferansı 15 ekim 1945 günü Fransız fikir varlığının en seçkin bir sembolü olan Sorbon binasını büyük salonunda açıldı. Konferansın gündeminde çeşitli meseleler yer almıştı. Bunlar arasında eski toplantıların gündemlerinde görülme ile alınmamış olan bir nokta olmak üzere iş kurumunun hukukî bünyesi meselesi vardı. Diğer meseleler işçi küt-lelerinin muhtelif bakımlardan korunması düşüncesiyle ilgili işlerdi. Bunlar da başlıca yüksek çalışma seviyelerinin idamesi, çocuk ve kadın işçilerinin korunması, sömürge-ler ve tâbi memleketler işçilerinin durumu, harp sonrası Avrupasının iş meseleleri gibi önemli noktalar-dan meydana gelmekte idi.

Şu kısa yazının çerçevesine tek-mil bu meselelerin hususiyetlerini sıkıştırabilmeğe, her birisi hakkın-da etraflı bilgiler verebilmeye yazık ki imkân yoktur. Ancak, bun-lardan milletlerarası iş kurumunun hukuk yönünden kuruluşuna dokun-an yasa değişikliği meselesinden kısaca söz açmak ve XXVII inci iş konferansından çıkarılabilecek genel neticeye dokunmak şarttır. Bilindi-ği gibi, Versay antlaşması, ve eski milletler cemiyeti paktı milletlerara-sı iş kurumunu hukuk düzeni bakımından bir teritbe bağlamış ve bu kurumu milletler cemiyetine tâbi kılmıştı. Harbin başlangıcında mil-letlerarası iş kurumunun başlıca faal organı olan milletlerarası iş bürosu, merkezinin bulunduğu İsviçrenin Cenevre şehrinden Kanadaya «Mon-treal» şehrine göç etti. Harple bir-likte milletler cemiyeti adı verilen teşekkül kendiliğinden ve fiilî olarak ortadan kalkınca milletlerarası iş kurumu adeta hukukî bakımdan ba-

şı boş bir hale gelmek tehlikesi ile karşılaştı. O zamandanberi kurum-la yakından ilgili olanlar ve teşki-lâtın başında bulunanlar için yeni durumu incelemek başlıca endişe konusu oldu. 1944 - 1945 yılların-da birleşmiş milletler teşkilâtı fikri gerçekleşme safhasına intikal edince eski milletler cemiyeti hukukî ba-kımdan da ortadan kalkıyordu. Bi-naenaleyh milletlerarası iş kuruluna yeni bir statü vermek artık bir za-ruret haline gelmişti.

Bu zaruretin zoru ile Paris kon-feransı işi almış ve kuruma verilecek yeni çehre üzerinde çalışmalarda bulunmuştur. Konferansta varılan neticeler genel kurulca onanmış bu-lunan bazı metin taslaklarında şe-killenmiştir. Bu metinler ayrıca ya-yınlanacaktır.

Yeni esaslara göre, kurum, bir-leşmiş milletler kuruluşuna bağlana-caktır. Bu prensibin ehemmiye-ti açıktır. Zira, böylece birleş-miş milletler ailesi içindeki devlet-lerle milletlerarası iş kurumu ara-sında ister istemez bir münasebet doğabilecek ve icabında dünya ça-lışma hayatını ilgilleyen meseleler-den bazıları devletler arası bir hal suretine kavuşabilmek imkânlarına sahip olacaklardır. Bu bakımdan, meselâ, bugünkü günde kurumda üye bulunmayan Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği, hiç şüph-e yoktur ki, yeniden teşkilâta avdet edecektir.

Bir takım meselelerin, gerektiği taktirde, Devletler arası bir konu olarak ele alınabileceği noktasına gelince; malumdur ki, milletlerarası iş konferansında sadece hükûmetler temsil edilmezler; aynı zamanda iş-verenler ve işçiler de mümessiller bu-lundurulur. Bu bakımdan, teşkilâtın üç başlı bir mahiyeti vardır, denilebi-

lır. Bu mahiyet bugüne kadar iş kurumunun kudretini meydana getiren hususiyet olmuştur. Şu kadar var ki, günün birinde gayet çetrefil bir durumla karşılaşılacak ve işin içinden çıkmakta çok büyük engellerle savaşmak lâzım gelecek olursa birleşmiş milletler teşkilâtı bunu ele alabilecek ve bir hal çaresi bulabilecektir.

Konferansın devletler arası hukuk hayatı bakımından ortaya koyduğu önemli netice bilhassa fikrî sahada aranmak muvafık olur. Filhakkı, konferans evvelce üyeleri arasında iken ondan ayrılmış bulunan İtalya, ve Guatemala gibi devletlerin yeniden iştirak arzularını derhal en sıcak sempati ile karşılamış ve ilk defa üye olmak isteyen İzlanda'yı sevgi ile ağuşuna almakta hiç tereddüt etmemiştir.

Bu da göstermektedir ki, devletler arasında kuruma karşı bağlılık gitgide artmaktadır. Ve her devlet milletlerarası iş teşkilâtını yarının dünya barışı için gerçek bir teminat saymaktadır. Milletlerarası iş kurumu münhasıran ve yüzde yüz bir demokrat teşekkül olmak kararındadır. Konferans sırasında husule gelen bir hâdise bunu çok güzel ispat etti. Hadise şu idi: Muhtelif devletler gibi Arjantin Cumhuriyeti de konferansa bir murahhas heyeti göndermiş bulunuyordu. Bu heyet içerisinde de, her devlet murahhas heyetinde olduğu gibi iki hükûmet, bir işveren bir de işçi delegesi vardı. Konferans tüzüğüne göre işveren ve işçi delegeleri kendi memleketlerinin yetkili teşekküllerince seçilmiş olmak lâzımdır. Konferans- ta hazır bulunan bazı delegeler Arjantin işçi murahhasının bu memle-

ket işçi kütlelerini temsil edebilecek ehliyetinde olmadığını iddia ettiler. Zira, dediler, Arjantin demokrat olmıyan bir hükûmete sahiptir. Gönderilen işçi delegesi bir faşist devletin seçip gönderdiği murahhastır; binaenaleyh, aramızda yeri yoktur.

Bu iddiayı konferans genel kurulu yerinde gördü ve Arjantin işçi delegesinin konferanstan çıkarılmasına karar verildi. İdare kurulu seçiminde seçilmesi gereken sekiz üyelikten bir tanesi için Mısır'ı teklif ettik. Ve teklifimiz kabul edildi. Bundan başka, Norveç hükûmetince üyeliğe seçilmesi öne sürülen İsveç'in namzetliğini destekledik ve bu devlette üyeliğe getirildi. Böylece idare kuruluna yapılan seçimde Mısır, İsveç, Lehistan, Meksika, Şili, Peru, Brezilya ve Avusturalya, kazanmış oldular. İdare kurulu aslî üyelerine gelince bunlar, bilindiği üzere, Amerika, Belçika, Kanada, Çin, Fransa, Büyük Britanya, Hindistan ve Felemenk'tir.

Büyük bir dünya buhranının hemen ertesinde kırık dökük bir Fransa'nın nurlu baş şehrinde toplanan yirmi yedinci milletlerarası iş konferansı insanlığın devamlı ve gerçekten bir barış için duyduğu hasreti ifadeye imkân veren bir toplantı oldu. Yeryüzü milletleri için bu güzellikte bir levhaya şahit olmak- tan büyük mazhariyet düşünülemez.

Sefaletin, yoksulluğun korku- nun ortadan kalkmasına ve aile yuvasına refah ve saadet gelmesi- ne çalışan böyle bir beşerî faaliyet tek mil teşviklere ve en kalpten gelen sevgilere lâyıktır.